

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ QUỐC DÂN**



ĐỒ THỊ TƯƠI

**HOÀN THIỆN PHƯƠNG PHÁP TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG
THEO CƠ CHẾ THỊ TRƯỜNG TRONG CÁC
DOANH NGHIỆP Ở HÀ NỘI**

Chuyên ngành: KINH TẾ LAO ĐỘNG

Mã số: 62.31.11.01

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

Người hướng dẫn khoa học:

- 1. PGS.TS. NGUYỄN TIỆP**
- 2. TS. NGUYỄN QUANG HUỆ**

HÀ NỘI - 2012

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các thông tin và kết quả nghiên cứu trong luận án là do tôi tự tìm hiểu, đúc kết và phân tích một cách trung thực, phù hợp với tình hình thực tế. Các tài liệu tham khảo được trích dẫn nguồn gốc rõ ràng.

Nghiên cứu sinh

Đỗ Thị Tươi

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT.....	vi
DANH MỤC BẢNG, BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ.....	vii
DANH MỤC BIỂU ĐỒ.....	ix
DANH MỤC SƠ ĐỒ	ix
MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: TIỀN CÔNG VÀ PHƯƠNG PHÁP TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG THEO CƠ CHẾ THỊ TRƯỜNG TRONG DOANH NGHIỆP.....	15
1.1 Khái niệm tiền công và phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường.....	15
1.1.1 Khái niệm tiền công, tiền lương.....	15
1.1.2 Khái niệm phương pháp trả công lao động	17
1.1.3 Khái niệm phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường.....	20
1.1.4 Phân biệt phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường với phương pháp trả công lao động phi thị trường.....	23
1.2 Mục tiêu của phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường	25
1.2.1 Đảm bảo sự công bằng trong tiền lương trả cho người lao động.....	26
1.2.2 Thu hút và giữ chân người lao động	29
1.3 Phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp.....	30
1.3.1 Theo quan điểm thù lao lao động	30
1.3.2 Theo hình thức trả công.....	45
1.4 Các nhân tố ảnh hưởng đến phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp.....	49

1.4.1	Quan điểm trả lương và đội ngũ làm công tác tiền lương trong doanh nghiệp.....	49
1.4.2	Đặc điểm tính chất công việc	51
1.4.3	Các yếu tố thị trường.....	53
1.4.4	Các quy định pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp	56
1.4.5	Công đoàn trong doanh nghiệp	57
1.5	Kinh nghiệm sử dụng phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường của một số công ty.....	59
1.5.1	Tập đoàn Jonhn Deere (Deere& Company).....	59
1.5.2	Nghiên cứu thực tế ở JCPenney	60
1.5.3	Nghiên cứu thực tế ở công ty HP (Hewlett – Packard).....	61
1.5.4	Kinh nghiệm của một số doanh nghiệp ở Malaysia	61
1.6	Sự cần thiết hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội hiện nay	64
	TIỂU KẾT CHƯƠNG 1	65
	CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG PHƯƠNG PHÁP TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG THEO CƠ CHẾ THỊ TRƯỜNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP Ở HÀ NỘI.....	67
2.1	Tổng quan về các doanh nghiệp ở Hà Nội hiện nay.....	67
2.1.1	Số lượng và tốc độ tăng của các doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội	67
2.1.2	Vai trò của các doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội	70
2.2	Các nhân tố chủ yếu tác động đến phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp ở Hà Nội	74
2.2.1	Các quy định pháp luật về tiền lương đối với các loại hình doanh nghiệp ở Hà Nội	75
2.2.2	Quan điểm của lãnh đạo doanh nghiệp về tiền công và trả công trong doanh nghiệp ở Hà Nội	81

2.2.3	Đội ngũ làm công tác lao động tiền công, quản trị nhân lực trong doanh nghiệp ở Hà Nội	82
2.2.4	Vai trò của tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp ở Hà Nội.....	85
2.3	Thực trạng phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội	89
2.3.1	Thực trạng phương pháp trả công lao động cho lao động trực tiếp và gián tiếp trong doanh nghiệp của các ngành sản xuất, thương mại, dịch vụ	89
2.3.2	Thực trạng phương pháp trả công lao động theo vị trí, chức danh công việc đang áp dụng trong các doanh nghiệp ở Hà Nội	93
2.3.3	Thực trạng phương pháp trả công lao động theo kết quả thực hiện công việc đang áp dụng trong các doanh nghiệp ở Hà Nội	99
2.3.4	Thực trạng phương pháp trả công theo đặc tính cá nhân người lao động	105
2.4	Thực trạng đảm bảo sự công bằng trong tiền lương trả cho người lao động của doanh nghiệp ở Hà Nội	107
2.4.1	Thực trạng tiền lương bình quân của người lao động trong doanh nghiệp ở Hà Nội	108
2.4.2	Mức độ công bằng trong phương pháp tính trả công cho người lao động	112
2.5	Thực trạng mức độ thu hút và giữ chân người lao động của phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội	117
TIỂU KẾT CHƯƠNG 2		120
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHƯƠNG PHÁP TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG THEO CƠ CHẾ THỊ TRƯỜNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP Ở HÀ NỘI HIỆN NAY		123
3.1	Xu hướng và quan điểm phát triển các loại hình doanh nghiệp.....	123
3.2	Quan điểm về tiền lương và trả lương trong doanh nghiệp.....	126

3.3	Các giải pháp hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội.....	128
3.3.1	Hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo công việc (vị trí, chức danh công việc)	129
3.3.2	Hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo kết quả thực hiện công việc.....	144
3.3.3	Hoàn thiện phương pháp trả công theo đặc tính cá nhân của người lao động	151
3.4	Các giải pháp điều kiện để hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp ở Hà Nội.....	153
3.4.1	Đảm bảo sự công bằng trong trả lương.....	154
3.4.2	Đào tạo và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác lao động tiền lương trong doanh nghiệp	156
3.4.3	Hoàn thiện hệ thống quy định pháp luật về tiền lương đối với doanh nghiệp ...	157
3.4.4	Tăng cường tuyên truyền và trang bị nhận thức cho chủ doanh nghiệp về vấn đề tiền lương trong doanh nghiệp	161
3.4.5	Hoàn thiện hệ thống thông tin về lao động tiền lương.....	162
3.4.6	Hoàn thiện thể chế và nâng cao vai trò hoạt động của tổ chức công đoàn.....	165
3.4.7	Tăng cường vai trò của cơ chế ba bên và hoàn thiện cơ chế đối thoại, thương lượng tiền lương trong doanh nghiệp	168
	TIỂU KẾT CHƯƠNG 3	169
	KẾT LUẬN	172
	KIẾN NGHỊ VỀ NHỮNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO	174
	DANH MỤC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ	175
	DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	176
	PHỤ LỤC.....	180

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

DNNN	Doanh nghiệp nhà nước
DNNNN	Doanh nghiệp ngoài nhà nước
FDI	Đầu tư trực tiếp nước ngoài
GDP	Tổng sản phẩm nội địa
ILO	Tổ chức lao động quốc tế
LĐTBXH	Lao động thương binh xã hội
LĐ - TL	Lao động – tiền lương
NLĐ	Người lao động
NXB	Nhà xuất bản
NV	Nhân viên
QTNL	Quản trị nhân lực
SL (ng)	Số lượng (người)
THCV	Thực hiện công việc
TTLĐ	Thị trường lao động
VCCI	Phòng thương mại và công nghiệp

DANH MỤC BẢNG, BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1.1:	Phân biệt phương pháp trả công theo cơ chế thị trường với phương pháp trả công lao động phi thị trường.....	24
Bảng 1.2:	Xác định mức độ công bằng theo % mức độ cảm nhận của người lao động.....	28
Bảng 1.3:	Tương quan giữa chi phí tiền lương, thu nhập với giá trị sản xuất.....	55
Bảng 2.1:	Số lượng doanh nghiệp ở Hà Nội	68
Bảng 2.2:	Tổng sản phẩm nội địa (GDP) của Hà Nội	71
Bảng 2.3:	Tốc độ tăng tổng sản phẩm nội địa (GDP) của Hà Nội	72
Bảng 2.4:	Số lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp ở Hà Nội.....	72
Bảng 2.5:	Đóng góp cho ngân sách thành phố Hà Nội của các doanh nghiệp trên địa bàn.....	73
Bảng 2.6:	Mức độ ảnh hưởng của các quy định pháp luật về tiền lương.....	79
Bảng 2.7:	Mức độ ảnh hưởng của chủ doanh nghiệp đến phương pháp trả công lao động trong doanh nghiệp.....	82
Bảng 2.8:	Trình độ chuyên môn được đào tạo của cán bộ lao động tiền lương..	84
Bảng 2.9:	Vai trò của công đoàn trong doanh nghiệp	87
Bảng 2.10:	Mối liên hệ giữa vai trò của công đoàn trong doanh nghiệp với sự thu hút và giữ chân người lao động	88
Bảng 2.11:	Phương pháp trả công lao động cho lao động gián tiếp trong doanh nghiệp của các ngành	90
Bảng 2.12:	Phương pháp trả công lao động cho lao động trực tiếp trong doanh nghiệp của các ngành	92
Bảng 2.13:	Hệ thống thang bảng lương đang áp dụng trong doanh nghiệp ở Hà Nội.....	94
Bảng 2.14:	Mức độ công bằng khi áp dụng phương pháp trả công theo công việc	97
Bảng 2.15:	Mức độ thu hút và giữ chân người lao động khi áp dụng phương pháp trả công theo công việc	98
Bảng 2.16:	Mức độ công bằng khi áp dụng phương pháp trả công lao động theo kết quả thực hiện công việc.....	103

Bảng 2.17:	Mức độ thu hút và giữ chân người lao động khi áp dụng phương pháp trả công theo kết quả thực hiện công việc.....	104
Bảng 2.18:	Mức độ công bằng khi áp dụng phương pháp trả công theo đặc tính cá nhân người lao động.....	106
Bảng 2.19:	Tiền công bình quân thấp nhất và cao nhất của người lao động trong doanh nghiệp ở Hà Nội.....	109
Bảng 2.20:	Mức độ phù hợp trong cách tính trả lương với sự công bằng trong doanh nghiệp.....	113
Bảng 2.21:	Mức độ cụ thể, rõ ràng của các tiêu chí tính trả lương ảnh hưởng tới sự công bằng trong phân phối tiền lương ở doanh nghiệp.....	114
Bảng 2.22:	Mối quan hệ giữa mức độ công bằng trong tiền lương trả cho người lao động với mức độ thu hút và giữ chân người lao động.....	116
Bảng 2.23:	Mối quan hệ giữa mức độ phát huy năng lực của người lao động với mức độ thu hút và giữ chân người lao động.....	118
Bảng 3.1:	Thang điểm đánh giá giá trị công việc của lao động gián tiếp trong doanh nghiệp.....	135
Bảng 3.2:	Đánh giá giá trị công việc của một số vị trí phòng Nhân sự.....	136
Bảng 3.3:	Xác định số điểm cho ngạch và bậc lương.....	139
Bảng 3.4:	Hệ thống tiêu chí đánh giá Kj.....	149
Bảng 3.5:	Mẫu chấm điểm cho các phòng ban, bộ phận trong doanh nghiệp...	150
Bảng 3.6:	Bảng xác định hệ số Kj và Kdn.....	151

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 2.1:	Ảnh hưởng của các quy định pháp luật về tiền lương trong DNNN và DNNNN.....	80
Biểu đồ 2.2:	Mức độ ảnh hưởng của đội ngũ cán bộ lao động tiền lương.....	85
Biểu đồ 2.3:	Vai trò của công đoàn trong việc trả lương tại doanh nghiệp.....	86
Biểu đồ 2.4:	Chu kỳ đánh giá thực hiện công việc.....	101
Biểu đồ 2.5:	Chênh lệch giữa tiền công bình quân thấp nhất và cao nhất của người lao động trong doanh nghiệp ở Hà Nội.....	111

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 0:	Mô hình nghiên cứu đề xuất sự ảnh hưởng của các nhân tố đến phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường (đo bằng: mức độ thu hút và giữ chân người lao động).....	8
Sơ đồ 1.1:	Quy trình tiến hành trả lương theo đánh giá thực hiện công việc....	34
Sơ đồ 1.2:	Quy trình trả công lao động theo công việc.....	38
Sơ đồ 1.3:	Quy trình trả công lao động theo phương pháp 3Ps.....	44
Sơ đồ 3.1:	Quy trình tính trả công của phương pháp trả công lao động theo đặc tính cá nhân người lao động.....	152
Sơ đồ 3.2:	Mô hình cung cấp thông tin về tiền lương, thu nhập.....	165
Sơ đồ 3.3:	Mô hình hoạt động của tổ chức công đoàn.....	168

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Tiền công, tiền lương là nguồn thu nhập chính, chủ yếu và là nguồn sống chính của người lao động và gia đình họ, nó thoả mãn phần lớn các nhu cầu về vật chất và tinh thần của người lao động. Việc tính toán số lượng tiền để trả công cho người lao động có ý nghĩa vô cùng quan trọng. Nếu doanh nghiệp trả lương không hợp lý hoặc không chú ý đúng mức đến lợi ích của người lao động thì sẽ không phát huy được nguồn lực con người trong quá trình sản xuất, hoặc sẽ không giữ được những người lao động giỏi ở lại doanh nghiệp, hoặc có thể dẫn đến lãn công, bãi công, đình công,... ảnh hưởng đến lợi ích của cả hai bên. Một phương pháp trả công lao động hợp lý sẽ tạo điều kiện tăng năng suất lao động, tăng chất lượng sản phẩm, hiệu quả công việc được nâng cao, hiệu quả sản xuất tăng lên, các mục tiêu của doanh nghiệp đều đạt được. Doanh nghiệp sẽ thu hút được những lao động có tài, từ đó doanh nghiệp sẽ phát triển và mở rộng sản xuất, khẳng định được vị thế của doanh nghiệp trên thị trường. Chính sự phát triển đó lại tạo điều kiện để nâng cao tiền lương, tiền công cho người lao động.

Việt Nam đang thực hiện chuyển đổi nền kinh tế từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung sang cơ chế thị trường, do vậy trình độ quản trị doanh nghiệp nói chung và đặc biệt là trình độ quản trị nhân lực trong doanh nghiệp còn nhiều yếu kém. Trong đó hệ thống trả công lao động trong doanh nghiệp chủ yếu vẫn dựa vào cách tính trả theo hệ thống thang bảng lương nhà nước. Phương pháp trả công lao động dựa vào hệ thống thang bảng lương Nhà nước đã thể hiện rõ sự lạc hậu và không theo quy luật giá cả, cung cầu của thị trường. Đó là nguyên nhân khiến các doanh nghiệp không giữ được người lao động giỏi, những người lao động có năng lực làm việc tốt. Thêm vào đó, quan điểm và chính sách trả

lương thấp của Đảng và Nhà nước trong giai đoạn đầu của chính sách thu hút đầu tư nước ngoài đã ảnh hưởng tới quan điểm và nhận thức của người lãnh đạo doanh nghiệp về vấn đề trả lương trả công cho người lao động.

Hà Nội là trung tâm của cả nước trong các lĩnh vực và là một trong những địa phương có hệ thống thị trường phát triển mạnh nhất. Sự phát triển của các thị trường trong đó có thị trường lao động là một trong những yếu tố tạo ra sự cạnh tranh góp phần thúc đẩy kinh tế Hà Nội phát triển, đồng thời thu hút một lượng lớn người lao động ở các địa phương khác đến Hà Nội tìm kiếm việc làm. Chính vì vậy, nó đã tạo ra sự sôi động trong hoạt động mua bán sức lao động trên thị trường lao động và làm cho mức độ cạnh tranh trong tiền lương diễn ra mạnh mẽ hơn. Đây cũng là xu hướng phát triển của thị trường lao động ở các khu công nghiệp tại các địa phương khác trên cả nước.

Câu hỏi đặt ra là *các doanh nghiệp tính toán, xác định số tiền trả công cho người lao động như thế nào để phát huy được năng lực lao động của từng người đồng thời tạo ra được sự cạnh tranh trong tiền lương trên thị trường?* Nghiên cứu phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội, ngoài việc giúp các doanh nghiệp ở Hà Nội có thể tìm ra các biện pháp thu hút và giữ chân người lao động còn giúp các doanh nghiệp ở các khu công nghiệp đang phát triển và các thành phố khác của Việt Nam có thể thu hút người lao động giỏi vào làm việc tại doanh nghiệp và đồng thời giữ chân được những người lao động đang làm việc trong doanh nghiệp. Đó chính là lý do nghiên cứu đề tài ***“Hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội”***.

2. Mục đích nghiên cứu

Xây dựng khái niệm phương pháp trả công lao động và phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường. Nghiên cứu thực trạng phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội

hiện nay. Xác định mức độ ảnh hưởng của các nhân tố tới phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường hiện đang áp dụng trong các doanh nghiệp ở Hà Nội. Từ đó đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu là phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp.

- Phạm vi nghiên cứu là các doanh nghiệp ở Hà Nội bao gồm doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp ngoài nhà nước (chỉ tính những doanh nghiệp ở Hà Nội, không tính các công ty con, các chi nhánh đóng ở địa bàn các tỉnh khác), *không bao gồm doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.*

Doanh nghiệp nhà nước bao gồm: Doanh nghiệp 100% vốn nhà nước hoạt động theo luật doanh nghiệp nhà nước do trung ương quản lý và địa phương quản lý; Doanh nghiệp 100% vốn nhà nước hoạt động theo luật doanh nghiệp, đó là các công ty trách nhiệm hữu hạn nhà nước do trung ương quản lý và địa phương quản lý; Công ty cổ phần vốn trong nước mà Nhà nước chiếm giữ trên 50% vốn điều lệ [27].

Doanh nghiệp ngoài nhà nước là các doanh nghiệp có vốn trong nước mà nguồn vốn thuộc sở hữu tập thể, tư nhân một người hoặc nhóm người hoặc có sở hữu nhà nước nhưng chiếm từ 50% vốn điều lệ trở xuống. Bao gồm: các hợp tác xã, các doanh nghiệp tư nhân, các công ty hợp danh, các công ty trách nhiệm hữu hạn tư nhân, các công ty cổ phần không có vốn nhà nước, các công ty cổ phần có tỷ lệ vốn nhà nước từ 50% vốn điều lệ trở xuống[27].

4. Phương pháp nghiên cứu

Về nguồn số liệu luận án kết hợp số liệu điều tra theo bảng hỏi và số liệu của các cuộc điều tra do Tổng cục Thống kê và Cục Thống kê Hà Nội tiến hành để phục vụ cho quá trình nghiên cứu.

Luận án sử dụng phương pháp phân tích định tính và phân tích định lượng. Sử dụng phương pháp phân tích định tính để nghiên cứu, xác định các yếu tố ảnh hưởng và mục tiêu của phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường. Phân tích định lượng gồm phân tích thống kê mô tả và phân tích hồi quy tương quan các số liệu thu thập được.

Thiết kế nghiên cứu

- *Mẫu nghiên cứu*: Dựa trên số liệu thống kê của Cục Thống kê Hà Nội về số lượng doanh nghiệp đang hoạt động trong các lĩnh vực sản xuất, thương mại và dịch vụ, tác giả xác định mỗi lĩnh vực có số lượng doanh nghiệp chiếm bao nhiêu % trong tổng thể. Năm 2010, số doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực sản xuất chiếm khoảng 66% trong tổng số doanh nghiệp ở Hà Nội, lĩnh vực thương mại chiếm khoảng 18% và lĩnh vực dịch vụ chiếm khoảng 16%. Từ đó xác định số lượng mẫu điều tra đối với từng lĩnh vực. Số lượng mẫu ban đầu được lựa chọn là 70 doanh nghiệp, thực hiện điều tra ở các quận nội thành Hà Nội, huyện Từ Liêm và huyện Gia Lâm. Nhưng sau khi thu được phiếu điều tra, trong quá trình làm sạch phiếu đã loại bỏ một số phiếu không đầy đủ thông tin hoặc thông tin sơ sài hoặc một số doanh nghiệp không có phiếu số 2 do không có cán bộ lao động tiền lương, quản trị nhân lực, đồng thời để đảm bảo cơ bản tỷ lệ phần trăm của các lĩnh vực trong tổng thể, cuối cùng tác giả lựa chọn số lượng mẫu là 60 doanh nghiệp. Trong đó có 10 doanh nghiệp nhà nước và 50 doanh nghiệp ngoài nhà nước.

Mỗi doanh nghiệp được điều tra với hai loại phiếu câu hỏi và dựa vào quy mô của doanh nghiệp ***phụ lục 10***. Phiếu mẫu số 1 dành cho người lao động trong doanh nghiệp. Mỗi doanh nghiệp điều tra 3 phiếu. Phiếu mẫu số 2 dành cho cán bộ lao động tiền lương, quản trị nhân lực trong doanh nghiệp. Dựa vào quy mô của doanh nghiệp và lực lượng đội ngũ cán bộ làm công tác lao động tiền lương để xác định số lượng phiếu số 2. Doanh nghiệp có quy

mô dưới 100 lao động nếu có 1 cán bộ làm công tác lao động tiền lương, quản trị nhân lực thì điều tra 1 phiếu, nếu có từ 2 cán bộ làm công tác lao động tiền lương, quản trị nhân lực trở lên thì điều tra 2 phiếu. Doanh nghiệp có quy mô lao động từ 100 người trở lên thì điều tra 2 phiếu.

Quy trình thiết kế phiếu điều tra được tiến hành theo các bước như sau:

Bước 1: Dựa vào mục tiêu nghiên cứu, tác giả tiến hành xác định nội dung các câu hỏi cần điều tra. Các câu hỏi trong phiếu điều tra được xây dựng dựa trên nghiên cứu, kinh nghiệm chuyên môn của bản thân tác giả cùng với phương pháp chuyên gia. Đối với cán bộ lao động tiền lương, quản trị nhân lực trong doanh nghiệp (phiếu mẫu số 2), để có thông tin phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp tác giả đã xây dựng các câu 7,8,9,10,13,14,15,16 cụ thể là: vai trò của đội ngũ lao động tiền lương câu 7, câu 8, câu 9 và hỏi về mức độ ảnh hưởng của đội ngũ này là câu 13; với nội dung quan điểm của lãnh đạo doanh nghiệp câu 10, câu 15; ảnh hưởng của các quy định pháp luật về tiền lương là câu 14; ảnh hưởng của quy mô doanh nghiệp là câu 16. Để có thông tin phân tích thực trạng phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường tác giả xây dựng câu 17,18,19,20, 22. Mức độ công bằng trong tiền lương ở doanh nghiệp câu 21, 23,24,26. Vai trò của công đoàn là câu 27. Đối với người lao động không phải là cán bộ lao động tiền lương trong doanh nghiệp (phiếu mẫu số 1), các thông tin về công bằng trong tiền lương là câu 14,15,16; cách xác định tiền lương là câu 17,18; vai trò của công đoàn câu 19.

Bước 2: Tác giả cùng với một số sinh viên chuyên ngành Quản trị nhân lực của trường Đại học Lao động Xã hội tiến hành điều tra thử. Dựa trên kết quả điều tra thử tác giả đã tiến hành điều chỉnh hệ thống câu hỏi và thứ tự các câu hỏi cho phù hợp.

Bước 3: Hoàn thiện phiếu điều tra và tiến hành điều tra

Kết quả thu thập phiếu điều tra như sau:

Phiếu “Mẫu số 1” điều tra người lao động, thu được 180 phiếu ứng với 60 doanh nghiệp. Phiếu của lao động gián tiếp thu được 126 phiếu, đối tượng điều tra bao gồm cả lao động quản lý và nhân viên, phiếu của công nhân trực tiếp sản xuất thu được 54 phiếu.

Phiếu “Mẫu số 2” thu được 110 phiếu trong đó có 10 doanh nghiệp có quy mô lao động dưới 100 người và chỉ có 1 người làm việc trong lĩnh vực lao động tiền lương, quản trị nhân lực nên chỉ điều tra được 01 phiếu/ 1 doanh nghiệp. Số doanh nghiệp còn lại đều thu đủ 02 phiếu điều tra mẫu số 2.

- *Phương pháp thu thập thông tin*

Thiết kế phiếu điều tra và phỏng vấn trực tiếp các câu hỏi đã được thiết kế sẵn bao gồm cả câu hỏi đóng và câu hỏi mở. Các phiếu thu về được mã hoá và làm sạch phiếu, xem xét các phiếu nghi ngờ và loại bỏ phiếu thiếu quá nhiều thông tin.

Ngoài các thông tin thu thập được từ phiếu điều tra, Luận án còn thu thập các số liệu thứ cấp, các số liệu điều tra của các cuộc điều tra khác.

- *Phương pháp phân tích*: Phân tích mô tả thực trạng mẫu điều tra, phân tích kiểm định mối liên hệ giữa các yếu tố, phân tích hồi quy với hàm Binary Logistic áp dụng với biến nhị phân (nhị nguyên).

- Xác định các biến:

+ Biến Y là biến phụ thuộc: Phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường. Thể hiện của phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường là “mức độ thu hút và giữ chân người lao động”. Thước đo của “mức độ thu hút và giữ chân người lao động” là: 1- Không, 2-Có;

+ Biến X1: Mức độ ảnh hưởng của đội ngũ cán bộ LĐ-TL trong doanh nghiệp. Thước đo của biến là: Không ảnh hưởng (1), Có ảnh hưởng không lớn (2), Có ảnh hưởng lớn (3), Ảnh hưởng mang tính chất quyết định (4).

+ Biến X2: Mức độ ảnh hưởng của các quy định pháp luật về tiền lương đối với doanh nghiệp. Thước đo của biến là: Không ảnh hưởng (1), Có ảnh hưởng không lớn (2), Có ảnh hưởng lớn (3), Ảnh hưởng mang tính chất quyết định (4).

+ Biến X3: Mức độ ảnh hưởng của chủ doanh nghiệp. Thước đo của biến là: Không ảnh hưởng (1), Có ảnh hưởng không lớn (2), Có ảnh hưởng lớn (3), Ảnh hưởng mang tính chất quyết định (4).

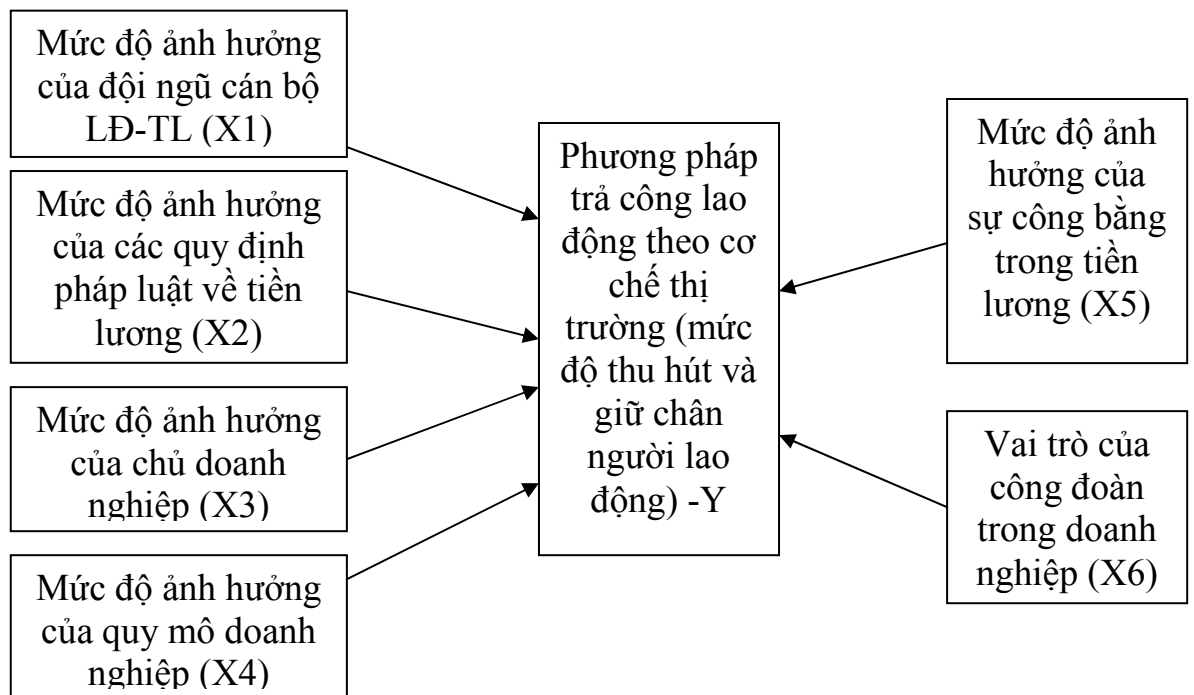
+ Biến X4: Mức độ ảnh hưởng của quy mô doanh nghiệp. Thước đo của biến là: Không ảnh hưởng (1), Có ảnh hưởng không lớn (2), Có ảnh hưởng lớn (3), Ảnh hưởng mang tính chất quyết định (4).

+ Biến X5: Mức độ ảnh hưởng của sự công bằng trong tiền lương trả cho người lao động ở doanh nghiệp. Thước đo của biến là: Không công bằng (1), Chưa thực sự công bằng (2), Công bằng (3), Rất công bằng (4). Để đảm bảo mức độ chính xác hơn về sự đánh giá công bằng của đối tượng được điều tra, tác giả có hỏi kèm theo câu hỏi về mức độ công bằng được đo bằng tỷ lệ %, cụ thể “Đánh giá theo % cảm nhận mức độ công bằng của ông/bà:..... %”. Đánh giá “Không công bằng” có tỷ lệ % mức độ cảm nhận từ 50% trở xuống; Đánh giá “Chưa thực sự công bằng” có tỷ lệ % mức độ cảm nhận trên 50% đến 80%; Đánh giá “Công bằng” có tỷ lệ % mức độ cảm nhận trên 80% đến dưới 100%; Đánh giá “Rất công bằng” có tỷ lệ % mức độ cảm nhận là 100%.

+ Biến X6: Vai trò của công đoàn trong doanh nghiệp. Thước đo là: Bảo vệ quyền lợi NLĐ (thỏa thuận về tiền lương, bảo hiểm,...) 1- Có, 2- Không; Giữ ổn định trong doanh nghiệp 1- Có, 2- Không; Tổ chức các hoạt động phong trào 1- Có, 2- Không; Chỉ tồn tại một cách hình thức 1- Có, 2- Không. Như vậy biến X6 sẽ có X61, X62, X63 và X64.

Từ các biến trên, tác giả đưa ra mô hình nghiên cứu đề xuất sự ảnh hưởng của các nhân tố đến phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường (đo bằng: mức độ thu hút và giữ chân người lao động) *sơ đồ 0*.

Sử dụng hàm hồi quy Binary Logistic, phương pháp thống kê Forward Stepwise (Wald) tiến hành hồi quy từng bước, thông số thống kê được sử dụng cho các biến được đưa vào và loại ra căn cứ trên thông số thống kê Likelihood- Ratio hay xác suất của thông số thống kê Wald.



Sơ đồ 0: Mô hình nghiên cứu đề xuất sự ảnh hưởng của các nhân tố đến phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường (đo bằng: mức độ thu hút và giữ chân người lao động).

Kết quả của quá trình xử lý đưa dần vào và loại biến như trên đã mô tả, các nhân tố còn lại là: biến X1, biến X2, biến X3 và biến X5. Riêng biến X6 do các vai trò của công đoàn là biến định tính nên tác giả dùng kiểm định Chi-Square với bảng Crosstabs để phân tích mối liên hệ giữa vai trò của công đoàn đến mức độ thu hút và giữ chân người lao động.

5. Đóng góp của luận án

Đóng góp mới của luận án về học thuật, lý luận

Luận án xây dựng mới khái niệm phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường là phương pháp trả công lao động dựa trên giá trị sức lao động và quan hệ cung cầu sức lao động trên thị trường để quyết định mức lương và cách tính trả lương hợp lý đảm bảo tính cạnh tranh của tiền lương, thu hút và giữ chân người lao động đồng thời doanh nghiệp phải kiểm soát được chi phí lao động. Luận án xây dựng mô hình hồi quy bao gồm bốn nhân tố cùng mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố tới phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội: $\log_e(P(Y=1)/P(Y=0)) = - 27,041 + 3,318$ đội ngũ cán bộ LD-TL + 3,084 các quy định pháp luật về tiền lương + 1,474 chủ doanh nghiệp + 3,649 công bằng trong tiền lương trả cho người lao động.

Những đề xuất mới rút ra từ kết quả nghiên cứu

Trên quan điểm phát triển thị trường lao động với tiền lương là giá cả của hàng hóa sức lao động phải xuất phát từ các phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp, luận án đã đề xuất các giải pháp bao gồm cả giải pháp vĩ mô của Nhà nước và giải pháp vi mô trong doanh nghiệp. Cụ thể:

- Nhóm giải pháp của Nhà nước nhằm tạo môi trường và điều kiện để doanh nghiệp lựa chọn và thực hiện có hiệu quả phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường, đó là: (1) Nhà nước không xây dựng thang bảng lương cho doanh nghiệp nhà nước mà đưa ra các nguyên tắc, quy định để doanh nghiệp tự xây dựng và chủ động trong việc trả lương theo vị trí công việc gắn với hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh; (2) Xây dựng cơ chế ba bên cung cấp thông tin trên thị trường lao động, đó là cơ chế Nhà nước -

Người sử dụng lao động - Người lao động (đại diện là công đoàn) cùng cung cấp thông tin ra thị trường lao động; (3) Đổi mới cơ cấu tổ chức và hoàn thiện cơ chế hoạt động của các tổ chức công đoàn cũng như nâng cao vai trò của cán bộ công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động trong các doanh nghiệp, tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp cùng với công đoàn cơ sở cần độc lập về nhân sự và độc lập về tài chính, tạo vị trí ngang hàng, bình đẳng trong quan hệ với chủ sử dụng lao động; (4) Đào tạo và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác lao động tiền lương, quản trị nhân lực trong doanh nghiệp dựa trên xây dựng chuẩn đầu ra và hoàn thiện chương trình đào tạo cho các trường đào tạo chuyên ngành quản trị nhân lực.

- Nhóm giải pháp hoàn thiện về mặt kỹ thuật của phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp (như quy trình tính toán, kỹ năng, nghiệp vụ tính trả lương cho người lao động theo cơ chế thị trường), cụ thể: (1) đối với phương pháp trả công lao động theo công việc, luận án đưa ra nguyên tắc xác định điểm, xây dựng bảng điểm để đánh giá giá trị công việc, từ đó xây dựng thang bảng lương cho lao động gián tiếp trong doanh nghiệp; (2) đối với phương pháp trả công theo kết quả thực hiện công việc, luận án đưa ra nguyên tắc xác định và xây dựng các bảng biểu mẫu để đánh giá kết quả thực hiện công việc theo các hệ số K_i , K_j , K_{dn} và (3) luận án xây dựng quy trình tính trả công cho người lao động của phương pháp trả công lao động theo đặc tính cá nhân người lao động.

6. Tổng quan nghiên cứu

Các học thuyết, cơ sở lý luận

Tiền công, tiền lương là những phạm trù kinh tế có cùng bản chất và đều là giá cả của sức lao động, là một trong những yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất. Tuy nhiên, trong một số nghiên cứu có phân biệt tiền lương thường dùng để trả cho lao động là công chức, viên chức thuộc khu vực hành

chính sự nghiệp, còn tiền công là khoản tiền trả cho lao động trong khu vực làm công ăn lương (có quan hệ lao động) gắn với thị trường lao động. Sự phân biệt này thể hiện ở các nghiên cứu về tiền lương trong nền kinh tế đang chuyển đổi. Còn trong nền kinh tế thị trường phát triển hầu như không có sự phân biệt giữa hai thuật ngữ tiền lương, tiền công hoặc có sự phân biệt nhưng ranh giới mờ nhạt. Các nghiên cứu này đều thống nhất về bản chất kinh tế cũng như xã hội của tiền lương, tiền công. Trong kinh tế thị trường, trên thị trường lao động, tiền lương, tiền công không những do mối quan hệ giữa cung và cầu quyết định mà còn thông qua sự thỏa thuận tiền lương giữa các bên trong quan hệ lao động.

Các phương pháp trả công lao động thường gắn với các quan niệm về tiền lương và các chính sách tiền lương khác nhau. Trong kinh tế thị trường tự do, lý thuyết về phân phối tiền lương, tiền công được xây dựng dựa trên các luận điểm nổi tiếng của các nhà kinh tế cổ điển như Adam Smith, David Ricardo.... Đặc điểm của lý thuyết này là chỉ đề cao nhân tố kinh tế và kỹ thuật không chú ý đến nhân tố con người (người lao động). Chính vì vậy, phương pháp trả lương được điều chỉnh theo hướng có lợi cho doanh nghiệp với các học thuyết tiền lương như: học thuyết Tiền lương đủ sống, học thuyết Tổng quỹ lương coi tiền lương là yếu tố sản xuất. Các học thuyết này đều đứng ở góc độ là người sử dụng lao động chú trọng đến lợi ích của doanh nghiệp, không quan tâm đến lợi ích của người lao động. Trái ngược với các học thuyết trên, (Garry Becker, 1993) với học thuyết tiền lương là tư bản ứng trước, đầu tư vào vốn con người lại coi trọng vấn đề đầu tư cho con người đặc biệt là đầu tư cho giáo dục. Yếu tố con người (người lao động) được đặc biệt quan tâm. Không có đầu tư nào mang lại nguồn lợi lớn như đầu tư vào nguồn nhân lực. Với học thuyết này phương pháp trả công lao động gắn với năng suất của cá nhân người lao động, gắn với công việc mà người lao động đảm

nhận thể hiện thông qua giá trị công việc mà họ đảm nhận. Hệ thống trả lương này cho phép doanh nghiệp thu hút nhân lực giỏi, có trình độ cao. Tuy nhiên, hệ thống trả công này cũng gây ra sức ép công việc cao đối với người lao động dẫn đến người lao động bỏ việc vì không chịu nổi sức ép. Bên cạnh đó do cá nhân hóa tiền lương cao sẽ làm triệt tiêu sự hợp tác trong tập thể, người lao động ít quan tâm giúp đỡ và không muốn chia sẻ kinh nghiệm làm việc cho người khác.

Bên cạnh đó, Alfred Marsall khẳng định cả cung và cầu đều ảnh hưởng đến tiền lương. Khi cung cầu lao động thay đổi đều ảnh hưởng đến mức lương cuối cùng. Với học thuyết này phương pháp trả công lao động trong doanh nghiệp hướng tới việc trả công lao động theo mối quan hệ cung cầu trên thị trường. Tiền lương trả cho người lao động dựa trên mức lương của thị trường. Trả công cho người lao động dựa thuần túy theo cung và cầu lao động trên thị trường sẽ dẫn đến những thiệt hại không đáng có đối với người lao động hoặc người sử dụng lao động và ảnh hưởng đến lợi ích của xã hội. Thuyết về tiền lương thỏa thuận do ILO đề xướng, phát triển trên cơ sở chủ thuyết 2 bên (người sử dụng lao động – người lao động) và 3 bên (Nhà nước - người sử dụng lao động - người lao động). Cơ chế trả lương thỏa thuận cho phép các bên thương lượng thỏa thuận và tự quyết định về tiền lương dựa trên cơ sở cung cầu lao động đảm bảo lợi ích của xã hội, mục tiêu phát triển của doanh nghiệp và quyền lợi của người lao động. Để thực hiện thỏa thuận các bên phải có kỹ năng thương lượng đàm phán và phải phân tích được các yếu tố tác động, ảnh hưởng tới tiền lương.

Các nghiên cứu về tiền lương trong doanh nghiệp

Đại hội Đảng cộng sản Việt Nam lần thứ VI đã tạo tiền đề cho các nghiên cứu về tiền lương theo cơ chế thị trường. Đề án cải cách tiền lương năm 1993 đã thực hiện tiền tệ hoá tiền lương cho người lao động nhưng chưa

xác định quan điểm rõ ràng tiền lương là đầu tư cho con người, đầu tư cho phát triển. Lê Duy Đồng (2000), “Luận cứ khoa học cho xây dựng chính sách tiền lương mới” đề tài nghiên cứu cấp nhà nước, đã quán triệt quan điểm tiền lương là đầu tư cho con người, quán triệt nguyên tắc thị trường và nguyên tắc công bằng trong việc xác định các mức tiền lương. Nguyễn Thị Lan Hương (2004) nghiên cứu về chi phí tiền lương trong ngành giấy da nhưng chưa xác định về cơ chế phân phối và cách tính trả lương cho người lao động. Đào Quang Vinh (2005) với đề tài “Xác định cơ chế phân phối tiền lương thu nhập của các loại hình doanh nghiệp giai đoạn 2006-2010”, Trần Thế Hùng (2008) “Hoàn thiện công tác quản lý tiền lương trong ngành điện lực Việt Nam”, luận án tiến sỹ, vẫn là một nghiên cứu vĩ mô đối với doanh nghiệp. Đi sâu hơn về nghiên cứu tiền lương trong doanh nghiệp, Lê Quân (2008) đã nghiên cứu xây dựng hệ thống tiền lương trong doanh nghiệp đưa ra các cách tiếp cận xây dựng thang bảng lương và đánh giá thành tích để trả lương trả công cho người lao động. Các nghiên cứu trên mặc dù nghiên cứu ở các khía cạnh và phạm vi khác nhau nhưng các nghiên cứu đều quán triệt quan điểm kết hợp nguyên tắc thị trường và nguyên tắc công bằng xã hội thực hiện kết hợp hài hoà các lợi ích trong trả lương. Trên cơ sở đó xác định và xây dựng cơ chế quản lý tiền lương của Nhà nước và cơ chế trả lương trong các doanh nghiệp. Tuy nhiên, chưa có nghiên cứu phương pháp trả công lao động trong doanh nghiệp theo cơ chế thị trường, mô hình về một phương pháp trả công lao động trong doanh nghiệp cũng chưa được đề cập. Chưa chỉ ra được sự ảnh hưởng của các nhân tố hoặc mối quan hệ giữa các nhân tố ảnh hưởng tới việc xác định một phương pháp trả công lao động trong doanh nghiệp. Việc phân tích mức độ ảnh hưởng mới chỉ dừng lại ở phân tích định tính giữa quan điểm của người sử dụng lao động, chính sách tiền lương trong doanh nghiệp với cơ chế phân phối tiền lương. Sự tác động và ảnh hưởng này đang cần được minh

chứng và thể hiện bởi các hàm số hồi quy, tương quan. Chính vì vậy, nghiên cứu các phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp là một hướng đi mới, có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, phần kết luận, danh mục bảng và sơ đồ, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, nội dung chính của luận án bao gồm có 3 chương:

Chương 1: Tiền công và phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp

Chương 2: Thực trạng phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội

Chương 3: Một số giải pháp hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội hiện nay

CHƯƠNG 1

TIỀN CÔNG VÀ PHƯƠNG PHÁP TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG THEO CƠ CHẾ THỊ TRƯỜNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.1 Khái niệm tiền công và phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường

1.1.1 Khái niệm tiền công, tiền lương

Cùng với sự phát triển của kinh tế thị trường, các học thuyết về tiền công cũng đã được xây dựng dựa trên các mô hình kinh tế nhất định. Với mô hình kinh tế thị trường tự do, lý thuyết về tiền công dựa trên những luận điểm nổi tiếng của các nhà kinh tế cổ điển như Adam Smith, David Ricardo, tiền công là những tư liệu sinh hoạt cần thiết cho người công nhân và gia đình của họ. Đến học thuyết của Karl Marx, ông phân tích và làm sáng tỏ bản chất của tiền lương là giá cả hay giá trị sức lao động chứ không phải giá cả của lao động. Như vậy, tiền lương là giá cả sức lao động và bị chi phối bởi quan hệ cung – cầu sức lao động trên thị trường lao động.

Dựa trên cơ sở học thuyết hai bên và ba bên trong quan hệ lao động, thuyết tiền công thỏa thuận được xây dựng. Theo thuyết này, các bên trong quan hệ lao động tiến hành đối thoại, thương lượng và thỏa thuận các vấn đề liên quan trong thỏa ước lao động tập thể đặc biệt là vấn đề tiền công. Tiền công ở đây được hiểu là *giá cả sức lao động và được thỏa thuận giữa các bên trong quan hệ lao động, sự thỏa thuận này có thể là thỏa thuận cá nhân hoặc thỏa thuận tập thể*[11,7].

Với cách tiếp cận tiền công (tiền lương) là tư bản ứng trước đầu tư vào vốn con người, vốn nhân lực. Garry Becker (1993) trình độ cao hơn sẽ tạo ra mức năng suất lao động cao hơn, chính năng suất lao động cá nhân sẽ quyết định mức tiền lương của họ. Và ông cũng khẳng định đó là nguyên tắc cao

nhất của tiền công (tiền lương) trong kinh tế thị trường[39]. Hiệu quả đầu tư vào con người thông qua giáo dục, đào tạo và được đo bằng mức thu nhập do trình độ tay nghề của họ mang lại trong tương lai. Do đó, nếu muốn thu nhập cao trong tương lai thì cần thiết phải đầu tư vào nguồn nhân lực hiện tại và đặc biệt là đầu tư cho giáo dục, đào tạo.

Theo từ điển giải nghĩa kinh tế - kinh doanh (Anh – Việt), NXB Khoa học và kỹ thuật Hà Nội, 1996, các khái niệm tiền lương, tiền công, giá cả lao động và thu nhập từ công ăn việc làm là những khái niệm đồng nghĩa (Wages), gọi chung là giá cả sức lao động, một trong những yếu tố đầu vào của sản xuất[11,5]. Cùng với quan điểm này Nguyễn Tiệp (2008): *Tiền lương là giá cả của sức lao động, được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động với người sử dụng lao động thông qua hợp đồng lao động (bằng văn bản hoặc bằng miệng), phù hợp với cung – cầu sức lao động trên thị trường lao động và phù hợp với các quy định tiền lương của pháp luật lao động* [24,9]. Theo quan điểm này, khái niệm tiền lương cũng có những điểm tương đồng với khái niệm tiền công. Về khái niệm tiền công thì theo tác giả được hiểu là *số tiền người thuê lao động trả cho người lao động để thực hiện một khối lượng công việc hoặc trả cho một thời gian làm việc (thường theo giờ, ngày công)*[24,9]. Như vậy, các tác giả đều đi đến bản chất của tiền lương, tiền công là giá cả sức lao động, đều gắn với quan hệ lao động và đều phụ thuộc vào quan hệ cung cầu lao động trên thị trường lao động. Tuy nhiên, nếu so sánh hai khái niệm tiền lương, tiền công theo quan điểm này thì tiền lương mang tính ổn định và thường xuyên hơn, nó thường áp dụng với những hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc hợp đồng có thời hạn từ đủ 12 đến 36 tháng; còn tiền công có tính ổn định thấp và không thường xuyên, thường áp dụng với những hợp đồng lao động mùa vụ, công việc có thời hạn dưới 12 tháng. Với nền kinh tế thị trường phát triển thì bản chất của tiền

lương và tiền công là giống nhau đều là giá cả sức lao động và đều bị chi phối bởi các quy luật của thị trường, sự phân biệt giữa tiền lương và tiền công chỉ mang tính tương đối. Do vậy, tác giả đi theo quan điểm tiền công (tiền lương) trong kinh tế thị trường như sau:

Tiền công (tiền lương) là giá cả sức lao động được hình thành dựa trên sự thỏa thuận giữa các bên trong quan hệ lao động; phụ thuộc vào quan hệ cung – cầu sức lao động trên thị trường lao động và phù hợp với các quy định của pháp luật.

Do khái niệm tiền lương, tiền công có cùng bản chất như đã phân tích ở trên nên hai thuật ngữ *trả lương* và *trả công* được sử dụng trong luận án cũng có cùng bản chất với nhau và được hiểu như nhau.

1.1.2 Khái niệm phương pháp trả công lao động

Để nghiên cứu khái niệm phương pháp trả công lao động, trước hết chúng ta nghiên cứu khái niệm phương pháp.

Theo phương pháp luận nghiên cứu khoa học, *phương pháp là một hệ thống những cách thức, thao tác... được sử dụng bởi chủ thể nhằm đạt mục đích nhất định nào đó*. Đây là cách tiếp cận thuật ngữ phương pháp phổ thông nhất. Thuật ngữ phương pháp luôn đi liền với các hoạt động có mục đích của chủ thể, đó chính là các cách thức, biện pháp để thực hiện con đường dẫn đến mục đích đề ra. Theo tiếng Hy Lạp, phương pháp có nghĩa là “Methodos – con đường dẫn đến chân lý”, có nội hàm chỉ cách thức dẫn đến mục tiêu [1]. Một cách hiểu khác trong từ điển giải nghĩa Tiếng Việt “*phương pháp là lẽ lối, cách thức phải theo để tiến hành công việc với kết quả tốt nhất*”. Như vậy có thể nói phương pháp là cách diễn ra các thao tác, hành động để thực hiện công việc với mục đích nhất định nào đó.

Từ khái niệm phương pháp trên kết hợp với các nghiên cứu của tác giả, tác giả đưa ra quan điểm, cách tiếp cận của mình về thuật ngữ phương pháp trả công lao động như sau:

Phương pháp trả công lao động là cách thức tiến hành tính toán số lượng tiền để trả công (trả lương) cho người lao động nhằm đạt mục tiêu đề ra.

Trước hết, phương pháp trả công lao động là các cách tính trả công cho người lao động trong một tổ chức. Nói một cách khác, *đó chính là các cách sử dụng để tiến hành tính công cho người lao động*. Các cách tính trả công này dựa trên quan điểm trả công đã được lựa chọn. Hơn thế nữa cách tính trả công này phải phù hợp với từng đối tượng người lao động. Song hành với các cách tính trả công là các biện pháp tiến hành để trả công cho từng đối tượng người lao động trong doanh nghiệp, tổ chức nhằm đạt được mục tiêu đề ra.

Để hiểu rõ về phương pháp trả công lao động chúng ta phân biệt phương pháp trả công lao động với các thuật ngữ khác như: căn cứ trả lương hay căn cứ trả công, hình thức trả công lao động hay hình thức trả lương, phương án trả lương, cách thức trả lương.

Về căn cứ trả công lao động là cơ sở, nền tảng dựa vào đó để trả công, trả lương cho người lao động. Khi đề cập đến thuật ngữ căn cứ trả công lao động, người ta không chú ý đến quy trình tính trả lương và cũng không đề cập đến mục tiêu cần đạt được hay điều kiện để thực hiện trả công. Đây chính là điểm khác biệt rất lớn giữa khái niệm phương pháp trả công lao động với khái niệm căn cứ trả công lao động.

Về hình thức trả công lao động, hiểu theo nghĩa rộng là cách thể hiện bề ngoài của việc trả lương cho người lao động theo sản phẩm hay theo thời gian, còn hiểu theo nghĩa hẹp đó là cách tiến hành trả lương cho người lao động gắn với số lượng và chất lượng sản phẩm do họ hoàn thành hoặc gắn với

thời gian làm việc của người lao động. Sản phẩm dùng để trả lương ở đây là những sản phẩm hay chi tiết sản phẩm mang hình thái hiện vật dễ dàng xác định được. Như vậy, nếu hiểu theo nghĩa hẹp thì đó chính là một trong những biện pháp tính trả công cho người lao động. Nhưng, nếu hiểu theo nghĩa rộng, thì hình thức trả công lao động mới chỉ thể hiện cái vỏ bề ngoài của việc trả lương tức là chỉ quan tâm đến việc trả lương theo cái gì, theo sản phẩm hay theo thời gian còn cách tiến hành trả lương thì không đề cập đến. Các văn bản pháp luật thường đề cập đến nghĩa rộng của hình thức trả lương. Như vậy, hiểu theo cả nghĩa rộng và nghĩa hẹp thì hình thức trả công lao động có hoặc không có đề cập đến quy trình tính toán và cũng không đề cao mục tiêu của việc trả lương. Trong nền sản xuất hiện đại với sự đa dạng của các loại công việc khác nhau, kết quả lao động phong phú và đa dạng, đôi khi rất khó quy về sản phẩm hiện vật để thống kê. Do đó, xác định trả lương theo sản phẩm hay trả lương theo thời gian chỉ mang tính tương đối mà thôi.

Khái niệm phương án trả lương hay phương án trả công lao động được hiểu đó là các dự kiến về cách thức tính trả lương (công thức tính lương hoặc các mức lương) cho người lao động trong những điều kiện, hoàn cảnh cụ thể nhất định của doanh nghiệp tại những thời điểm nhất định. Nói cách khác đó chính là bản dự kiến các công việc phải làm để trả lương cho người lao động ứng với các điều kiện, hoàn cảnh cụ thể nhất định nào đó. Các điều kiện, hoàn cảnh này có thể là các giả thiết được xảy ra trong quá trình thực hiện. Nói đến phương án trả lương người ta thường nghiêng về phần kết của một quy trình tính lương và ít đề cập đến phần đầu cũng như quy trình tiến hành các bước tính trả lương. Như vậy, phương pháp trả công lao động là một phạm trù rộng hơn so với phương án trả lương.

Một phạm trù khác là cách thức trả lương cũng được đưa ra so sánh để làm rõ hơn khái niệm về phương pháp trả công lao động. Chúng ta có thể hiểu

cách thức trả công (cách thức trả lương) đây là khâu cuối cùng để tiền lương đến được tay người lao động. Người sử dụng có thể trả tiền lương cho người lao động bằng nhiều cách khác nhau, có thể trả lương qua tài khoản của người lao động ở ngân hàng, có thể trả lương bằng cách cho tiền lương của từng người vào từng phong bì khác nhau và không công khai tiền lương, người nào biết lương của người ấy, hoặc cũng có thể trả lương bằng cách người lao động ký nhận trực tiếp tại sổ lương của đơn vị,... Việc trả tiền lương cho người lao động bằng cách này hay cách khác không quan trọng bằng thời điểm người lao động nhận tiền có đúng hạn hay không. Như vậy nếu phân biệt giữa phương pháp trả công lao động với cách thức trả công về mặt quy trình thì phương pháp trả công là toàn bộ quy trình để tính ra số lượng tiền công của người lao động còn cách thức trả công là công việc tiếp theo để số lượng tiền công đó đến được tay người lao động.

1.1.3 Khái niệm phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường

Cơ chế thị trường là cơ chế hoạt động của nền kinh tế hàng hoá, điều tiết quá trình sản xuất và lưu thông hàng hoá theo yêu cầu khách quan của các quy luật như quy luật giá trị, quy luật cạnh tranh, quy luật cung cầu, quy luật lưu thông tiền tệ. Có thể nói *cơ chế thị trường là tổng thể các yếu tố kinh tế, cung cầu, giá cả, hàng tiền; thông qua thị trường để xác định ba vấn đề cơ bản là: Sản xuất cái gì? Sản xuất như thế nào? Sản xuất cho ai? Trong cơ chế thị trường mọi vấn đề cơ bản của nền sản xuất đều được giải quyết thông qua thị trường và chịu sự chi phối của các quy luật của thị trường.* Cơ chế thị trường không những chỉ có những ưu điểm mà còn có cả những khuyết tật không thể tránh khỏi. Đó là, gây nên sự phân hoá dẫn đến phá sản của người sản xuất kinh doanh, gây lãng phí kinh tế, các hiện tượng buôn gian, bán lận, đầu cơ, làm hàng giả, phá hoại môi trường. Vì vậy trong cơ chế thị trường Nhà nước cần quản lý, điều tiết theo định hướng mục tiêu đã định, hạn chế

các mặt tiêu cực của cơ chế thị trường. Cơ chế thị trường khác cơ chế kế hoạch hóa tập trung ở chỗ: cơ chế kế hoạch hóa tập trung thực chất là cơ chế mệnh lệnh, là một xã hội mà Nhà nước đề ra mọi quyết định về sản xuất và tiêu dùng. Cơ quan quản lý nhà nước quyết định sẽ sản xuất cái gì, sản xuất như thế nào và sản xuất cho ai. Sau đó các hướng dẫn cụ thể sẽ được phổ biến tới các doanh nghiệp.

Từ cách tiếp cận khái niệm tiền công, khái niệm phương pháp trả công lao động, khái niệm cơ chế thị trường tác giả đưa ra khái niệm phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường dựa trên quan điểm thù lao trong quản trị nhân lực để phục vụ mục tiêu nghiên cứu của luận án như sau:

Phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường là phương pháp trả công lao động dựa trên giá trị sức lao động và quan hệ cung cầu sức lao động trên thị trường để quyết định mức lương và cách tính trả lương hợp lý đảm bảo tính cạnh tranh của tiền lương, thu hút và giữ chân người lao động đồng thời doanh nghiệp phải kiểm soát được chi phí lao động.

Trong khái niệm này, phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trước hết phải là các cách tính trả lương cho người lao động phải dựa trên cơ sở giá trị sức lao động. Tức là việc tính trả lương cho người lao động phải đảm bảo cuộc sống của họ và gia đình họ. Giá trị sức lao động này được thể hiện thông qua giá trị của tư liệu sinh hoạt và dịch vụ đủ nuôi sống người lao động và gia đình họ. Tiếp đến là các cách tính trả lương cho người lao động phải tính đến quan hệ cung - cầu lao động trên thị trường. Tức là, tiền lương trả cho từng loại lao động trong doanh nghiệp phải tương ứng với mức lương của loại lao động đó trên thị trường lao động. Nếu cung của loại lao động đó lớn hơn cầu lao động đó thì tiền lương sẽ có xu hướng trả thấp hơn giá trị sức lao động của loại lao động đó và ngược lại. Thêm vào đó, việc tính

trả lương cho người lao động trong doanh nghiệp phải tính đến mức lương của đối thủ cạnh tranh hoặc của các doanh nghiệp cùng ngành hiện đang chi trả. Đó chính là sự thể hiện tính công bằng bên ngoài của tiền lương. Vấn đề thứ ba mà khái niệm này đề cập đến chính là việc kiểm soát chi phí lao động trong doanh nghiệp. Tiền lương trong doanh nghiệp chính là bộ phận cấu thành nên chi phí sản xuất của doanh nghiệp và là một bộ phận quan trọng, chiếm tỷ lệ lớn của chi phí lao động nói chung. Doanh nghiệp luôn tìm cách để chi phí tiền lương trên một đơn vị sản phẩm, hàng hóa, dịch vụ giảm xuống nhằm hạ giá thành sản phẩm và tăng năng suất lao động. Như vậy, tiền lương là một yếu tố quan trọng để nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Nhưng việc tính trả lương cho người lao động lại phụ thuộc vào hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh cuối cùng của doanh nghiệp. Doanh nghiệp không thể trả lương vượt quá kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh mà họ đã đạt được. Đây là điều kiện tiên quyết để quá trình sản xuất kinh doanh diễn ra bình thường và doanh nghiệp tồn tại được. Do đó, việc tính trả lương cho người lao động phải tương xứng với mức độ đóng góp của người lao động, phụ thuộc vào năng suất lao động của từng người (hay thành tích của từng cá nhân) và kết quả cuối cùng của doanh nghiệp. Đây chính là sự đảm bảo công bằng bên trong của việc trả lương. Như vậy, để đảm bảo lợi ích của các bên trong quan hệ lao động, người lao động và người sử dụng lao động phải thương lượng, thỏa thuận với nhau về số lượng tiền lương mà người sử dụng lao động có thể trả cho người lao động cũng như thống nhất với nhau về cơ bản cách tính trả lương.

Nội hàm của khái niệm là việc đi sâu tìm hiểu cách tính tiền công cho người lao động, tức là nghiên cứu về mặt kỹ thuật tính toán tiền lương trong doanh nghiệp. Để tính được số lượng tiền trả cho người lao động cần phải thực hiện theo trình tự, cách thức tiến hành như thế nào? Trình tự và cách tiến

hành đó có đảm bảo công bằng giữa các nhóm đối tượng được trả công trong doanh nghiệp hay không? Số lượng tiền công mà người lao động nhận được có dựa trên cơ sở của sự thỏa thuận giữa các bên tham gia, có phát huy được năng lực làm việc của người lao động. Đó chính là sự thể hiện tính công bằng bên trong của tiền lương. Kết hợp của sự công bằng bên trong và bên ngoài đó chính là vấn đề thu hút và giữ chân người lao động đặc biệt là người lao động giỏi, có năng lực làm việc tốt ở lại doanh nghiệp.

Phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường khác với phương pháp trả công trong nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung hoặc nền kinh tế phi thị trường ở chỗ: *phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường phải có được sự cạnh tranh với bên ngoài tức là phải dựa trên mức lương của thị trường, mức lương của đối thủ cạnh tranh để xác định mức lương và xác định cách tính trả lương hợp lý, từ đó thu hút và giữ chân người lao động* đồng thời kiểm soát được chi phí tiền lương với mục đích phát triển bền vững của doanh nghiệp.

1.1.4 Phân biệt phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường với phương pháp trả công lao động phi thị trường

Phương pháp trả công lao động phi thị trường là phương pháp trả công lao động không tuân theo các quy luật của thị trường, không dựa trên mức lương (giá cả sức lao động) trên thị trường lao động cũng như không có sự thỏa thuận trong việc xác định các mức tiền lương trả cho người lao động. Đây là một phương pháp trả công mang tính cứng nhắc và có sự can thiệp của các cơ quan quản lý nhà nước trong việc tính toán và xác định số tiền trả cho người lao động.

Hai phương pháp trả công này đều là những cách thức tính toán để xác định số lượng tiền trả cho người lao động nhưng về mục tiêu, nguyên tắc, nội dung (cách thức xác định) và căn cứ để trả công là khác nhau. Để thấy rõ được sự khác biệt này và dễ dàng so sánh, tác giả đã thiết kế **bảng 1.1**.

Bảng 1.1: Phân biệt phương pháp trả công theo cơ chế thị trường với phương pháp trả công lao động phi thị trường

Tiêu chí phân biệt	Phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường	Phương pháp trả công lao động phi thị trường
Mục tiêu	trả lương gắn với thị trường lao động; tiền lương của doanh nghiệp có tính cạnh tranh trên thị trường	trả lương gắn với các kế hoạch đã được xác định của nhà nước
Nguyên tắc	Tiền lương phải được xác định dựa trên: Giá trị sức lao động; Quan hệ cung cầu sức lao động; Thỏa thuận về tiền lương	Dựa trên các kế hoạch về tiền lương đã được các cơ quan nhà nước xây dựng để xác định tiền lương; hoặc theo các quy định duy ý chí, cứng nhắc của Nhà nước
Nội dung	Doanh nghiệp tự tiến hành lựa chọn và xây dựng các cách tính trả lương; có thể sử dụng một phương pháp trả lương hay kết hợp nhiều phương pháp trả lương như phương pháp trả lương theo kết quả thực hiện công việc, phương pháp trả lương theo công việc, phương pháp trả lương theo đặc tính cá nhân người lao động	Phương pháp trả lương theo hệ thống thang bảng lương đã được Nhà nước thiết kế sẵn
Tính linh hoạt	Cao; gắn với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh (lợi nhuận) của doanh nghiệp	Thấp; tiền lương thường mang tính bình quân

Nguồn: Theo sự nghiên cứu của tác giả

1.2 Mục tiêu của phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường

Trong cơ chế kế hoạch hóa tập trung, người lao động cũng do Nhà nước (các cơ quan Nhà nước) bố trí và sắp xếp vào các doanh nghiệp. Chính vì vậy, phương pháp trả công cho người lao động cũng do Nhà nước quyết định và tiền lương trả cho người lao động có thể bằng tiền hoặc bằng hiện vật. Tiền lương trả cho người lao động được tính toán dựa trên các quy định cụ thể của Nhà nước và theo hệ thống thang bảng lương do Nhà nước ban hành.

Mục tiêu của phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường là trả lương gắn với thị trường lao động; tiền lương của doanh nghiệp có tính cạnh tranh trên thị trường điều này có nghĩa là doanh nghiệp phải đo lường được mức lương trên thị trường và xác định được một mức tiền lương cân xứng trả cho người lao động trong doanh nghiệp dựa trên những đóng góp của họ cho doanh nghiệp. Trong đó, theo George T. Milkovich tính cạnh tranh của tiền lương được thể hiện ở hai mục tiêu: một là, thu hút và giữ chân công nhân viên, hai là kiểm soát chi phí lao động [16,430]. Milkovich cũng cho rằng “mục tiêu thu hút và giữ chân công nhân viên thì tiền lương là yếu tố quyết định hàng đầu” của tính cạnh tranh, tuy nhiên các yếu tố khác như trợ cấp, các cơ hội nghề nghiệp và sự ổn định cũng có ảnh hưởng nhất định.

Đo lường mức lương trên thị trường và xác định một mức tiền lương cân xứng trả cho người lao động trong doanh nghiệp dựa trên những đóng góp của họ cho doanh nghiệp chính là đảm bảo sự công bằng trong tiền lương trả cho người lao động. Đảm bảo sự công bằng trong tiền lương trả cho người lao động là một yếu tố có ảnh hưởng lớn tới mục tiêu thu hút và giữ chân người lao động. Trong những hoàn cảnh nào đó doanh nghiệp có thể duy trì một mức lương thấp hơn thị trường (yếu tố công bằng bên ngoài không được đảm bảo) nhưng tiền lương được tính trả công bằng trong nội bộ doanh nghiệp (yếu tố công bằng bên trong được đảm bảo) thì doanh nghiệp vẫn đạt được mục tiêu thu hút và giữ chân người lao động.

1.2.1 Đảm bảo sự công bằng trong tiền lương trả cho người lao động

Theo Stacy Adams (1963) con người muốn được đối xử công bằng, họ thường mong muốn nhận được những quyền lợi tương xứng với những đóng góp hay công sức mà họ bỏ ra và họ thường so sánh với những người khác trong cùng một tổ chức.

<u>Các quyền lợi cá nhân</u>	$\gg<$	<u>Các quyền lợi của người khác</u>
Đóng góp của cá nhân		Đóng góp của người khác

Nếu tỷ số này của cá nhân nhỏ hơn hay lớn hơn của người khác thì cần phải xác lập sự công bằng. Sự công bằng được thiết lập khi cá nhân cảm thấy tỷ số đó của họ ngang bằng với tỷ số đó của người khác. Tuy nhiên, một số người thường có xu hướng cường điệu hóa những đóng góp của cá nhân nên khó xác lập được sự nhìn nhận công bằng giữa mọi người trong tập thể. Edward Lawler đã đưa ra một lập luận lấy cơ sở từ thuyết công bằng để giúp lý giải sự không hài lòng và hài lòng về tiền công. Người lao động nghĩ rằng số tiền mà họ nhận được không bằng số tiền mà người khác nhận là một nguyên nhân trực tiếp. Nếu họ tin rằng những người khác cũng nhận được như họ, thì lúc đó sẽ đạt được sự hài lòng về tiền công. Những nghiên cứu do Simons tiến hành đã tìm ra những yếu tố của hệ thống lương có thể tạo nên sự hài lòng cho những thành phần lao động khác nhau.

Công bằng trong trả lương đối với người lao động được thể hiện ở hai khía cạnh. **Một là**, số lượng tiền công mà người lao động nhận được so với mức độ đóng góp mà người lao động đó bỏ ra. Người lao động có thể so sánh số lượng tiền lương của họ do doanh nghiệp trả với số lượng tiền lương trên thị trường lao động trả cho loại lao động giống họ hoặc với mức tiền lương mà các doanh nghiệp khác đang trả. **Hai là**, trong công thức tính trả lương cho người lao động, các tham số tính trả lương không có sự thiên vị giữa các nhóm đối tượng lao động trong doanh nghiệp. Trả lương cao chưa đủ mà còn

phải thể hiện tính công bằng trong nội bộ doanh nghiệp. Khi nhân viên nhận thấy rằng doanh nghiệp trả lương cho họ không công bằng, họ sẽ cảm thấy khó chịu, bị ức chế và chán nản, thậm chí rời bỏ doanh nghiệp. Tính công bằng trong trả lương thể hiện không chỉ ở sự công bằng giữa những nhân viên thực hiện cùng công việc, có kết quả tương đương... mà còn có sự công bằng giữa những công việc có tầm quan trọng, yêu cầu mức độ phức tạp, kỹ năng thực hiện hoặc những nhân viên làm việc trong những bộ phận khác nhau trong doanh nghiệp. Tuy nhiên, không có hệ thống trả lương nào có thể làm công bằng mọi nhân viên trong doanh nghiệp nhưng một hệ thống trả lương được đa số người lao động đánh giá là công bằng và đảm bảo duy trì được những nhân viên giỏi góp phần tích cực vào việc đẩy mạnh sự phát triển của doanh nghiệp thì được đánh giá là công bằng.

Trong luận án tác giả sẽ phân tích mức độ công bằng ở cả hai khía cạnh đó là số lượng tiền công mà người lao động nhận được thông qua tiền lương bình quân và công bằng trong cách tính trả lương cho người lao động. Cụ thể như sau:

i) Tiền lương bình quân của người lao động trong doanh nghiệp

Sử dụng phương pháp trả công lao động nào đi chăng nữa thì đích cuối cùng mà người lao động quan tâm là số lượng tiền công mà họ nhận được. Tiêu chí này được phân tích theo hai khía cạnh: một là, mức lương trung bình của người lao động, tác giả so sánh mức lương trung bình này với số liệu điều tra của các cơ quan tổ chức để thấy được yếu tố trả lương theo thị trường của doanh nghiệp; hai là, so sánh sự chênh lệch giữa mức lương thấp nhất bình quân với mức lương cao nhất bình quân để thấy được tính cạnh tranh trong tiền lương giữa doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp ngoài nhà nước; ba là mức độ thỏa mãn của người lao động với số lượng tiền lương, thu nhập nhận được từ doanh nghiệp.

ii) Đảm bảo sự công bằng trong phương pháp tính trả công cho người lao động

Trước hết mức độ công bằng trong phương pháp tính trả công được thể hiện ở *mức độ rõ ràng, cụ thể trong các tiêu chí tính trả lương*. Tiêu chí tính trả lương rõ ràng, cụ thể thì người lao động dễ dàng kiểm tra được người sử dụng lao động đã trả lương tương xứng với những nỗ lực, những đóng góp của người lao động cho doanh nghiệp. Đồng thời, người lao động cũng biết được yếu tố nào tác động làm tăng tiền lương của mình để họ cố gắng phấn đấu nhận được số lượng tiền lương nhiều hơn. Nhìn vào tiêu chí tính lương người lao động cũng có thể thấy được sự công bằng trong trả lương giữa các nhóm đối tượng trong doanh nghiệp.

Tiếp đến là đề bản thân người lao động tự đánh giá về việc *phân phối tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp có công bằng hay không*, mức độ cảm nhận này được đánh giá theo tỷ lệ %. Tự bản thân người lao động cảm nhận mức độ công bằng thông qua việc họ tự so sánh giữa tỷ số quyền lợi và đóng góp của mình với tỷ số quyền lợi và đóng góp của người khác trong doanh nghiệp. **Bảng 1.2** đánh giá về mức độ công bằng theo mức độ cảm nhận của người lao động.

Bảng 1.2: Xác định mức độ công bằng theo % mức độ cảm nhận của người lao động

STT	Mức độ công bằng	% mức độ cảm nhận
1	Không công bằng	Mức độ cảm nhận $\leq 50\%$
2	Chưa thực sự công bằng	$50\% < \text{Mức độ cảm nhận} \leq 80\%$
3	Công bằng	$80\% < \text{Mức độ cảm nhận} < 100\%$
4	Rất công bằng	Mức độ cảm nhận = 100%

1.2.2 Thu hút và giữ chân người lao động

Số lượng tiền công mà người lao động nhận được từ doanh nghiệp là một yếu tố quyết định hàng đầu của tính cạnh tranh với bên ngoài. Tuy nhiên, phụ cấp lương, tiền thưởng, cơ hội và sự thăng tiến trong nghề nghiệp hay sự ổn định trong công việc cũng có ảnh hưởng nhất định tới người lao động khi họ quyết định ở lại doanh nghiệp hay rời bỏ doanh nghiệp. Nếu tiền lương phát huy được năng lực thực sự của người lao động thì sẽ gắn bó người lao động với công việc mà họ đang làm, người lao động sẽ dồn hết tâm trí của mình cho công việc từ đó sẽ nâng cao năng suất lao động, sẽ cống hiến cho doanh nghiệp nhiều hơn. Như vậy, cả doanh nghiệp và người lao động đều đạt được lợi ích cao hơn. Qua đó cơ hội nghề nghiệp của người lao động cũng được mở ra.

Bản thân người lao động đánh giá về *mức độ giữ chân người lao động đặc biệt là những người tài của phương pháp trả công lao động trong doanh nghiệp*. Kết quả điều tra các doanh nghiệp ở Hà Nội cũng cho thấy yếu tố tiền lương, thu nhập là yếu tố quyết định đến sự ở lại hay ra đi của người lao động đối với doanh nghiệp chiếm 93,6%. Ngoài ra còn có các yếu tố khác như cơ hội phát triển nghề nghiệp chiếm 75,5%; điều kiện và môi trường làm việc chiếm 72,2%; chiến lược con người của doanh nghiệp chiếm 51,8% và thời gian làm việc linh hoạt chiếm 43,6% trong tổng số phiếu điều tra. Các yếu tố khác như cơ hội đào tạo, các chính sách phúc lợi của doanh nghiệp hoặc các hoạt động ngoại khóa của doanh nghiệp dành cho người lao động cũng có tác động nhưng không lớn. Như vậy, đa số đều đánh giá cao về mức tiền lương mà doanh nghiệp sẵn sàng chi trả cho người lao động, bởi vì họ cho rằng tiền thưởng và phụ cấp là những yếu tố có mức độ ổn định không cao.

Việc thu hút và giữ chân người lao động ở lại doanh nghiệp đã thể hiện được tính cạnh tranh của tiền lương đối với bên ngoài. Qua đó cũng cho biết mức lương mà doanh nghiệp trả cho người lao động đã ngang bằng với mức

lương của các đối thủ cạnh tranh trong cùng ngành. Tuy mức lương là yếu tố quyết định hàng đầu của tính cạnh tranh đối với bên ngoài nhưng những yếu tố khác như sự ổn định về tài chính, công việc hay danh tiếng của doanh nghiệp cũng có sức hút đối với người lao động ở lại. Trong tiêu chí này không đề cập đến những yếu tố khác đó.

1.3 Phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp

Tùy vào tiêu chí lựa chọn hệ thống thù lao lao động và cách tiếp cận nghiên cứu tiền công trong doanh nghiệp mà các nhà nghiên cứu đã xây dựng các phương pháp trả công lao động khác nhau. Dưới đây là các phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường theo từng quan điểm.

1.3.1 Theo quan điểm thù lao lao động

1.3.1.1 Phương pháp trả công lao động theo kết quả thực hiện công việc

Phương pháp trả công theo kết quả thực hiện công việc là cách thức tính trả lương cho người lao động dựa trên thành tích của cá nhân hoặc của tập thể người lao động. Tiền công của mỗi người nhận được phụ thuộc vào kết quả, năng suất lao động của cá nhân hoặc của tập thể. Các nhà nghiên cứu về tiền lương gọi phương pháp trả lương này là cách thức trả lương theo kết quả đầu ra của quá trình sản xuất. Kết quả đầu ra này có thể là chi tiết sản phẩm, sản phẩm hoàn chỉnh, doanh thu, lợi nhuận,... Phương pháp trả công này dựa trên học thuyết kỳ vọng của Victor Vroom, nó thể hiện mối quan hệ trực tiếp sự nỗ lực của người lao động – thành tích của người lao động – thù lao nhận được. Brown (1990,1992), Bradley T. Ewing (1996) tiền lương và cách tính trả theo kết quả thực hiện công việc có mối liên hệ mạnh mẽ và tạo động lực kích thích người lao động mạnh mẽ [34]. Edward P.Lazear (1999), trả lương theo kết quả có ảnh hưởng rộng lớn và làm tăng năng suất lao động lên 44% [40].

Để thực hiện trả công theo phương pháp này, trước hết, doanh nghiệp phải thiết lập được hệ thống các mục tiêu chi tiết, cụ thể, kể cả các mục tiêu trước mắt và các mục tiêu lâu dài. Tiếp đến, doanh nghiệp phải có hệ thống đánh giá thực hiện công việc mục đích là để thẩm định các kết quả đã đạt được; và sau đó là ra các quyết định mức lương. Trong đó quan trọng nhất là hệ thống đánh giá thực hiện công việc. Đánh giá thực hiện công việc là quá trình cung cấp các thông tin về quá trình thực hiện công việc của các nhân viên trong doanh nghiệp. Để đánh giá thực hiện công việc, các doanh nghiệp và tổ chức có thể sử dụng các phương pháp đánh giá sau đây:

Phương pháp thang đo đánh giá đồ họa: Đây là phương pháp đánh giá về sự thực hiện công việc của đối tượng được đánh giá dựa trên ý kiến chủ quan của mình theo một thang đo từ thấp đến cao. Các tiêu thức đánh giá là các tiêu thức liên quan trực tiếp đến công việc và cả các tiêu thức có liên quan không trực tiếp đến công việc. Để tiến hành đánh giá, trước hết cần lựa chọn các tiêu thức tiếp đến là đo lường các tiêu thức. Tùy thuộc vào bản chất của từng loại công việc mà các tiêu chí lựa chọn có thể là số lượng và chất lượng công việc, kiến thức thuộc công việc, sáng kiến, tính sáng tạo, đảm bảo ngày công, khả năng lãnh đạo, trách nhiệm công việc,... Tiêu thức được lựa chọn là những tiêu thức có liên quan tới hiệu quả của tổ chức, doanh nghiệp. Để đánh giá người ta đưa ra các thứ hạng như: xuất sắc, khá, trung bình,... và kết hợp với các điểm số theo các thứ hạng đó. Các tiêu thức đánh giá và thứ hạng cần được mô tả để người đánh giá có thể dựa trên cơ sở đó cho điểm một cách chính xác. Phương pháp đánh giá này tương đối đơn giản và dễ hiểu, dễ sử dụng. Một tiêu chí có thể đánh giá cho nhiều công việc. Chính vì vậy, khi công việc có đặc trưng riêng biệt thì không được đề cập đến trong đánh giá. Việc đánh giá cũng dễ bị ảnh hưởng do chủ quan, thiên vị hay định kiến của người đánh giá.

Phương pháp danh mục kiểm tra: Để thực hiện phương pháp này cần thiết kế một danh mục các câu mô tả về hành vi và các thái độ có thể xảy ra trong quá trình thực hiện công việc của người lao động. Để thể hiện mức độ quan trọng của hành vi và thái độ, ta có thể thêm trọng số vào các câu mô tả. Người đánh giá sẽ đánh dấu vào các câu mô tả mà họ cảm thấy phù hợp với đối tượng đánh giá. Phương pháp này dễ thực hiện, tránh được xu hướng trung bình hay sự dễ dãi trong đánh giá. Tuy nhiên, đối với các loại công việc khác nhau cần phải thiết kế các danh mục khác nhau. Do đó, nó chỉ phù hợp với các doanh nghiệp, tổ chức có quy mô nhỏ, các công việc tương đối giống nhau hoặc tương tự nhau.

Phương pháp ghi chép các sự kiện quan trọng: Thực hiện phương pháp này là người đánh giá ghi lại theo cách mô tả những hành vi có hiệu quả và những hành vi không có hiệu quả trong quá trình thực hiện công việc của người lao động. Phương pháp đánh giá này có ưu điểm là giảm được các lỗi do chủ quan và thuận lợi cho việc thảo luận với người lao động về các ưu điểm và nhược điểm của họ trong quá trình thực hiện công việc. Nhược điểm của nó là mất nhiều thời gian và đôi khi công việc ghi chép bị lãng quên.

Phương pháp đánh giá thang đo hành vi: Đây là phương pháp kết hợp giữa thang đo đồ họa và phương pháp ghi chép các sự kiện quan trọng. Các thang đánh giá và cách xác định điểm của phương pháp này tương tự như thang đo đồ họa. Tuy nhiên các thang đánh giá được mô tả chính xác hơn bởi các hành vi cụ thể. Ưu điểm của phương pháp đánh giá này là ít thiên vị hơn các thang đo khác, các tiêu chí được lựa chọn cẩn thận hơn. Nhưng việc thiết kế các thang đo rất tốn thời gian và chi phí.

Các phương pháp so sánh: Đây là một nhóm các phương pháp có cùng bản chất là đánh giá dựa trên so sánh thực hiện công việc của người lao động này với người lao động khác cùng làm việc trong bộ phận. Nhóm các phương pháp này bao gồm các phương pháp như: phương pháp xếp hạng, phương pháp phân phối bắt buộc, phương pháp cho điểm, phương pháp so sánh cặp,...

Các phương pháp đánh giá thường được thực hiện bởi người lãnh đạo bộ phận. Chúng có ưu điểm là đơn giản, dễ hiểu, dễ thực hiện. Tuy nhiên, dễ mắc các lỗi như thành kiến, thiên vị.

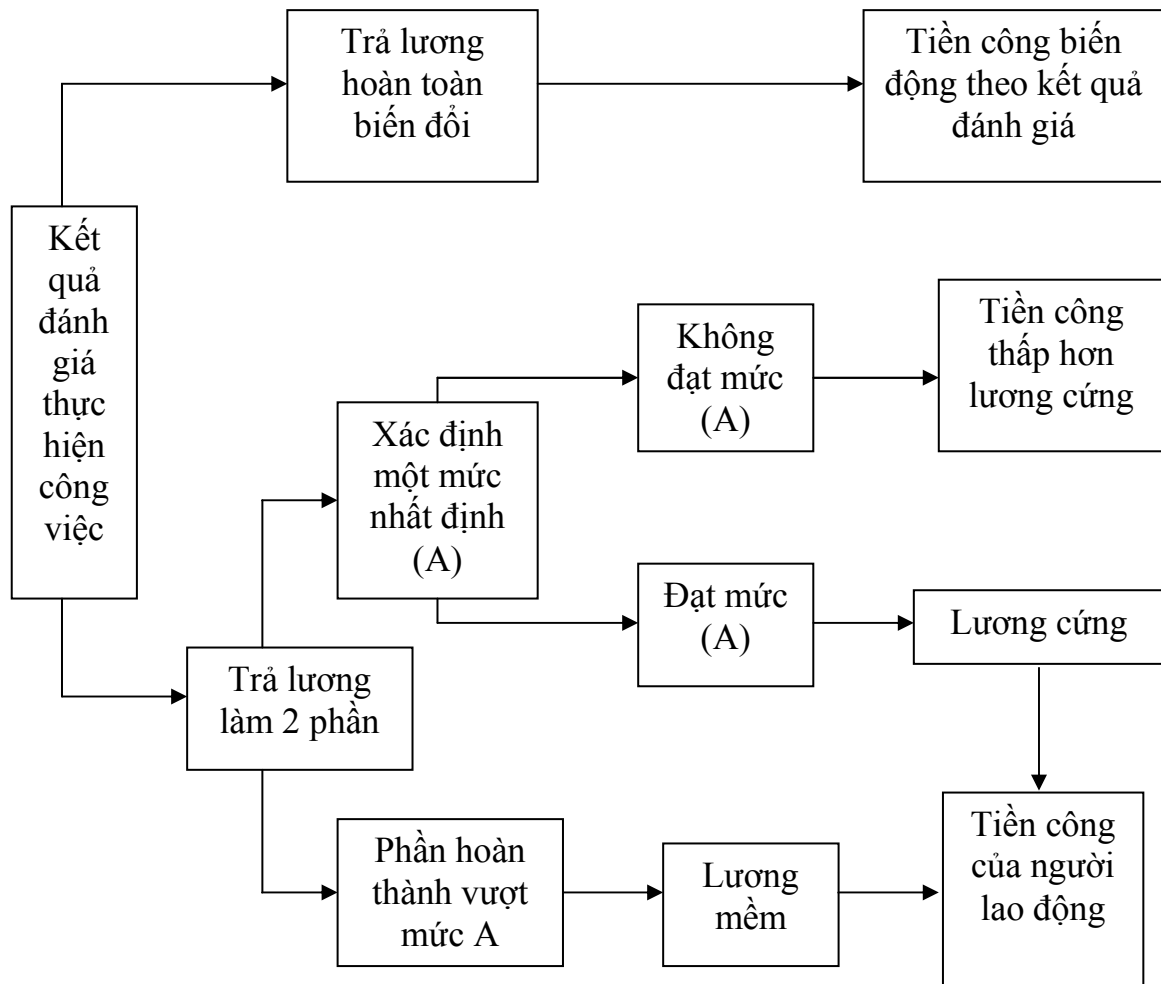
Doanh nghiệp có thể lựa chọn một trong những phương pháp đánh giá trên hoặc cũng có thể lựa chọn kết hợp các phương pháp đánh giá. Việc lựa chọn phương pháp đánh giá nào phụ thuộc đặc điểm của doanh nghiệp và sở trường, quy mô của đội ngũ làm công tác nhân sự tiền lương.

Trả lương theo đánh giá thực hiện công việc có ý nghĩa quan trọng động viên người lao động tăng năng suất lao động, tăng hiệu quả làm việc. Tạo sự công bằng trong trả lương theo mức độ đóng góp của người lao động. Nó cho phép tăng thu nhập của người lao động, nâng cao tinh thần làm việc, cải thiện mối quan hệ lao động trong doanh nghiệp, tăng năng suất lao động, tăng lợi nhuận của doanh nghiệp. Tuy nhiên, nếu doanh nghiệp chỉ đánh giá thành tích cá nhân mà không gắn với thành tích tập thể thì việc trả lương theo đánh giá thực hiện công việc này sẽ làm cho từng cá nhân chạy theo thành tích của mình, không quan tâm đến hiệu quả chung của toàn doanh nghiệp. Ngoài ra, việc trả lương theo đánh giá thực hiện công việc còn có thể gây ra sức ép đối với người lao động hoặc thu nhập không ổn định. Để khắc phục nhược điểm này, các tổ chức, doanh nghiệp đã lựa chọn cách trả công cho người lao động có hai phần, đó là phần lương cứng (phần lương cơ bản) và phần lương mềm (phần lương biến đổi). Phương pháp trả lương này có thể khái quát theo *sơ đồ 1.1*.

Lương cứng là số lượng tiền mà người lao động nhận được khi họ đạt được mức đánh giá là (A). Tỷ lệ lương cứng là bao nhiêu trong tiền công của người lao động hay trong tổng quỹ lương của doanh nghiệp là do doanh nghiệp xác định dựa trên các quyết định về chính sách tiền công và tình hình tài chính của doanh nghiệp trong từng thời kỳ. Tỷ lệ này không nên quá cao hoặc quá thấp, thông thường khoảng từ 50% đến 80%.

Lương mềm là khoản tiền mà người lao động nhận được khi thành tích họ được đánh giá vượt mức (A). Số lượng tiền này nhiều hay ít phụ thuộc vào khoảng cách hay mức độ chênh lệch giữa thành tích đạt được với mức (A). Lương mềm này có thể là tiền thưởng, lương tăng thêm, tiền hoa hồng, lương năng suất,...

Việc xác định một mức nhất định (A) do doanh nghiệp tự quyết định. Doanh nghiệp có thể dựa trên số liệu thống kê của các kỳ trước hoặc của ngay thời điểm đánh giá để xác định mức (A). Đây là mức mà đại đa số người lao động đều có thể đạt được.



Sơ đồ 1.1: Quy trình tiến hành trả lương theo đánh giá thực hiện công việc

Nguồn: Theo nghiên cứu của tác giả

1.3.1.2 Phương pháp trả công lao động theo công việc (theo vị trí, chức danh công việc)

Phương pháp trả lương theo công việc hay theo chức danh công việc là cách thức tính trả lương cho người lao động dựa trên việc đánh giá giá trị của mỗi công việc. Với phương pháp trả lương này, công việc là căn cứ để xác định tiền công trả cho người lao động. Cách thức trả lương này không quan tâm đến người thực hiện công việc đó là ai, trình độ bằng cấp như thế nào mà chỉ quan tâm đến giá trị của công việc đó được đánh giá là bao nhiêu trong hệ thống đánh giá giá trị công việc của các công việc khác nhau trong doanh nghiệp.

Như vậy để thực hiện trả lương theo phương pháp này đòi hỏi doanh nghiệp phải có hệ thống đánh giá giá trị công việc còn gọi là đánh giá công việc.

Đánh giá giá trị công việc (Job Evaluation) hay còn gọi là định giá công việc là quá trình nghiên cứu một cách có hệ thống giá trị của các công việc trong tổ chức (công ty, doanh nghiệp,...). Đánh giá công việc bao gồm việc đánh giá nhiệm vụ và trách nhiệm của công việc, những kỹ năng cần thiết để thực hiện công việc và những đóng góp tương đối của từng công việc cho các mục tiêu của tổ chức, doanh nghiệp. Bản chất của đánh giá giá trị công việc là đo lường giá trị và tầm quan trọng của mỗi loại hình công việc liên hệ với các công việc khác trong công ty nhằm mục đích xác định mức lương và mức độ chênh lệch về lương[38]. Đánh giá giá trị công việc quan tâm đến công việc, không quan tâm đến con người làm công việc đó. Tuy nhiên, có thể kết hợp giữa đánh giá giá trị công việc với trả lương theo kết quả thực hiện công việc. Mục đích của việc đánh giá giá trị công việc là thiết lập các giá trị hoặc quy mô công việc ảnh hưởng đến giá trị công việc; lượng hoá các yếu tố và đem lại các thông tin nhằm giúp doanh nghiệp có một hệ thống tiền công đảm bảo chi trả công bằng, hợp lý và phù hợp với yêu cầu của pháp luật.

Có nhiều phương pháp để đánh giá giá trị công việc, trên thực tế các doanh nghiệp có thể lựa chọn một trong các phương pháp sau đây hoặc sử dụng kết hợp nhiều phương pháp.

Phương pháp xếp hạng: Là việc xếp thứ tự những bản mô tả công việc từ cao nhất đến thấp nhất căn cứ vào một định nghĩa giá trị tương đối nào đó. Đây là phương pháp đơn giản nhất, nhanh nhất, dễ hiểu nhất và ít tốn kém nhất trong các phương pháp đánh giá. Tuy nhiên phương pháp này lại có nhược điểm là: Những tiêu chí đánh giá thường mang tính chủ quan, không để ý đến sự chênh lệch giữa các cấp bậc, việc đo lường giá trị không được phân tích cẩn thận mà được đánh giá như một tổng thể. Phương pháp này thường được sử dụng trong các tổ chức có quy mô nhỏ và ít thay đổi. Các doanh nghiệp có quy mô lớn, thay đổi thì phương pháp này không đáp ứng được.

Phương pháp phân loại: Là việc sắp xếp các bản mô tả công việc thành một chuỗi các hạng đã được xác định trước hay sắp xếp thành các nhóm công việc. Các hạng công việc hay nhóm công việc được xếp từ cao đến thấp. Phương pháp này có ưu điểm là tiêu chuẩn hoá tiền công cho các công việc tương tự nhau và đảm bảo khoảng cách về trả công giữa các loại công việc trong một tổ chức. Nhược điểm của nó là cần phải mô tả cặn kẽ từng hạng một, bản mô tả các công việc của hạng phải đủ mức tổng quát và bao hàm được tất cả các công việc trong hạng để có thể dễ dàng sắp xếp các công việc. Một nhược điểm nữa là do tính ổn định cao nên nó khó thích ứng được với các thay đổi của thị trường lao động. Phương pháp này thường được sử dụng rộng rãi trong khu vực công ích và đối với các công việc quản lý, kỹ thuật, nghiên cứu khoa học.

Phương pháp cho điểm: Là việc phân tích các nội dung công việc từ bản mô tả công việc, sau đó xác định các yếu tố và gán cho mỗi yếu tố một số lượng điểm cụ thể. Điểm của công việc là tổng điểm của tất cả các yếu tố đã

được tính điểm. Dựa vào số điểm của công việc đó để xác định mức tiền công. Đây là phương pháp đánh giá công việc được sử dụng phổ biến nhất đặc biệt đối với những tổ chức có quy mô vừa và lớn, nhiều công việc.

Trên thực tế phương pháp cho điểm cũng có nhiều cách tiến hành khác nhau. Tuy nhiên, trình tự xác định cũng có những điểm chung tương tự nhau. Một trong những phương pháp nổi tiếng đó là phương pháp Hay, phương pháp này đã được 5000 người chủ doanh nghiệp trên khắp thế giới sử dụng [16,442]. Trình tự của các phương pháp cho điểm được xác định như sau:

Bước 1: Xác định các yếu tố để cho điểm

Các yếu tố thường được xác định theo bốn nhóm là 1) Kiến thức và kinh nghiệm, 2) Trí lực và thể lực, 3) Môi trường công việc, 4) Trách nhiệm công việc

Bước 2: Xác định các cấp độ cho từng yếu tố

Thông thường mỗi yếu tố được xác định theo 3 hoặc 5 cấp độ hoặc ở một số yếu tố cũng có thể nhiều hơn 5 cấp độ. Ở một số phương pháp thì đây là bước cụ thể hoá các yếu tố của từng nhóm, chi tiết hoá yếu tố theo từng mức độ ứng với công việc yêu cầu.

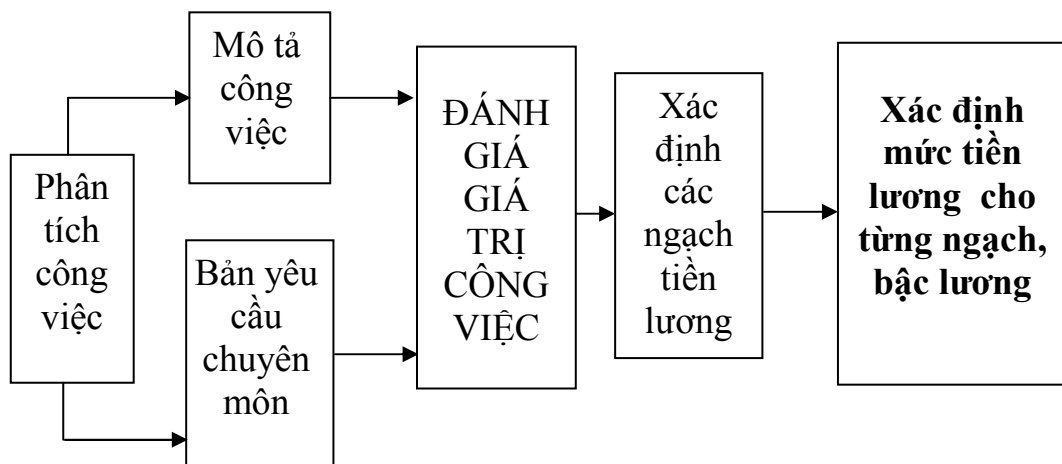
Bước 3: Xác định trọng số điểm cho từng yếu tố

Để đánh giá giá trị công việc ngoài ba phương pháp trên còn có các phương pháp khác như phương pháp so sánh yếu tố, đánh giá trên phần mềm máy tính, phương pháp định giá thị trường... hoặc có thể sử dụng kết hợp các phương pháp. Để đánh giá giá trị công việc đòi hỏi doanh nghiệp phải xây dựng được một hệ thống các bản mô tả công việc và yêu cầu của công việc đối với người thực hiện nó một cách đầy đủ và chi tiết. Sau đó phải thiết lập hội đồng đánh giá. Hội đồng này phải bao gồm những người am hiểu về công việc.

Sau khi thu được kết quả đánh giá công việc, chúng ta tiến hành xác định các ngạch tiền công hay ngạch lương. Với phương pháp xếp hạng, dựa

vào hệ thống thứ bậc về giá trị của các công việc đã được sắp xếp để xác định các ngạch lương. Với phương pháp phân loại, các ngạch lương đã được hình thành ngay từ khi đánh giá giá trị công việc, đó chính là các nhóm hay hạng công việc. Còn với phương pháp cho điểm, dựa vào các công việc then chốt để xác định đường tiền công từ đó xác định các ngạch tiền công. Các ngạch lương này được phân chia đều đặn hoặc không đều đặn trên đường tiền công. Ngạch tiền công hay ngạch lương này được xây dựng nhiều hay ít tùy thuộc vào quy mô và tính chất của từng doanh nghiệp.

Bước tiếp theo của việc xác định các ngạch tiền công là xác định mức tiền công cho từng ngạch. Ở phương pháp xếp hạng và phân loại, trong mỗi ngạch cần xác định một công việc then chốt và lấy mức tiền công của công việc đó làm mức tiền công chung cho cả ngạch. Còn ở phương pháp cho điểm, mức tiền công cho từng ngạch được xác định nhờ vào đường tiền công. Để tăng mức độ khuyến khích và linh hoạt trong khi trả lương, thay bằng việc xác định mức tiền công thì doanh nghiệp có thể xác định khoảng tiền công với các mức tiền công tối thiểu và tối đa trong mỗi ngạch. Trong mỗi ngạch cũng có thể được phân chia thành các bậc để trở thành các thang, bảng lương. Có thể mô hình hoá phương pháp trả công này theo *sơ đồ 1.2*.



Sơ đồ 1.2: Quy trình trả công lao động theo công việc

Nguồn: Theo nghiên cứu của tác giả

Phương pháp trả lương theo công việc hay theo vị trí, chức danh công việc được áp dụng rộng rãi trong các doanh nghiệp trên thế giới vào những năm 1980 [21,16]. Nhân tố chính dẫn đến sự khác biệt về lương của người lao động đó chính là sự khác biệt về công việc hay chức danh mà người lao động đảm nhận. Phương pháp trả lương này thường thích hợp với các tổ chức có công việc ổn định và ít thay đổi, các công việc đã được tiêu chuẩn hoá, chuyển lao động trong đơn vị thấp. Cách thức trả lương này cho phép doanh nghiệp quản lý được tiền công trên cả ba phương diện đó là trách nhiệm, quyền hạn và lợi ích của người lao động. Nó khuyến khích người lao động nâng cao năng lực cá nhân để đảm nhận các công việc phức tạp. Việc đánh giá công việc có thể được tiến hành thuận lợi, khách quan và toàn diện hơn so với đánh giá một con người cụ thể. Tuy nhiên, phương pháp trả lương này sẽ dẫn đến xu hướng giữ công việc, giữ “ghế” đối với những công việc có mức tiền công cao và có thể làm triệt tiêu hy vọng tăng lương, sự thăng tiến của nhân viên đang đảm nhận công việc có giá trị thấp. Bên cạnh đó, cách thức trả lương này sẽ làm cho quá trình sử dụng lao động kém linh hoạt khi có nhiều công việc mới phát sinh. Để phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm của phương pháp trả lương này các doanh nghiệp có thể kết hợp trả lương theo công việc và trả lương theo cá nhân người lao động để tạo ra sự năng động và linh hoạt trong quản lý.

1.3.1.3 Phương pháp trả công lao động theo đặc tính cá nhân người lao động (kiến thức, kỹ năng và năng lực của người lao động)

Trả công theo đặc tính cá nhân người lao động tức là tiền công cơ bản dựa vào khả năng, kiến thức, tiềm năng của cá nhân cũng như tính linh hoạt nhạy bén của cá nhân người lao động trong việc thực hiện các nhiệm vụ khác nhau. Phương pháp trả công theo đặc tính cá nhân người lao động tức là trả công theo kiến thức hoặc kỹ năng của người lao động, theo các công việc

người lao động có thể đảm nhận hoặc trả công theo tài năng mà họ có. Đặc tính của cá nhân là điểm khởi đầu cho việc trả lương. Quan điểm trả công này còn có tên gọi khác là trả công theo kỹ năng, hay năng lực của người lao động. Có hai cách xác định phương pháp trả lương theo đặc tính cá nhân người lao động.

Phương pháp trả công trên cơ sở kiến thức và mức độ hiểu biết sâu sắc về một loại công việc hay còn gọi là phương pháp trả công theo kiến thức chiều sâu. Thông thường tiền công được xác định dựa trên cơ sở trình độ học vấn, bằng cấp, kinh nghiệm mà người lao động tích lũy được. Đây chính là những tiêu chí thể hiện giá trị cá nhân đồng thời nó cũng thể hiện giá trị của các tổ chức có được các cá nhân đó[45]. Phương pháp này thường được áp dụng trả lương cho giáo viên, bác sỹ, các nhà khoa học, các chuyên gia, các nhà quản lý trong từng lĩnh vực cụ thể....

Phương pháp trả công dựa trên sự kết hợp của các kiến thức và kỹ năng về những công việc khác nhau mà một người lao động có được hay còn gọi là phương pháp trả công trên cơ sở đa kỹ năng và kiến thức theo chiều rộng.

Để xây dựng các phương pháp trả công lao động theo đặc tính cá nhân người lao động (theo kiến thức, kỹ năng và năng lực của người lao động) ta tiến hành theo trình tự sau:

- Đầu tiên phải phân tích các kỹ năng công việc;

Phân tích kỹ năng là một quá trình có hệ thống bao gồm việc thu thập các thông tin về những kiến thức hay kỹ năng cần thiết để thực hiện công việc trong một tổ chức hay doanh nghiệp. Cách thức tiến hành phân tích kỹ năng gần giống với phân tích công việc, trong đó quan trọng nhất là phải phân tích được những khối kỹ năng cần thiết bằng cách mô tả các kỹ năng.

- Tiếp theo là xác định các khối kỹ năng và trình độ kỹ năng.

Các khối kỹ năng là những loại kỹ năng khác nhau cần thiết để thực hiện công việc. Nó giống như việc xác định các yếu tố để đánh giá giá trị công việc. Các trình độ kỹ năng tương ứng với các mức độ trong một khối kỹ năng cụ thể. Các trình độ phản ánh sự thành thạo của người lao động đối với một khối kỹ năng. Theo General Mills có ba trình độ trong mỗi khối, trong khối kỹ năng kỹ thuật ba trình độ đó là: 1) những khả năng áp dụng các nguyên tắc bị hạn chế, 2) thành thạo một phần, 3) hoàn toàn giỏi. Nhưng theo FMC Corporation các cấp trình độ có ba thứ bậc là: 1) Phần kỹ năng cơ bản, 2) phần kỹ năng tự chọn cốt lõi, cần thiết cho các hoạt động, 3) phần những kỹ năng tự chọn tùy ý[16,445].

- Cuối cùng là việc cho điểm từng kỹ năng cụ thể, xác định tổng điểm và xác định mức lương;

Phương pháp trả công lao động theo kiến thức, kỹ năng và năng lực của người lao động phù hợp với một tổ chức, doanh nghiệp trong đó cá nhân chính là những người mang đến giá trị gia tăng cho doanh nghiệp, họ là tài sản quan trọng của doanh nghiệp. Doanh nghiệp nên tập trung vào những kiến thức kỹ năng có giá trị để tăng thêm giá trị cho sản phẩm hoặc dịch vụ của doanh nghiệp. Tuy nhiên, tại bất kỳ thời điểm nào, người lao động có thể không sử dụng trực tiếp tất cả các kỹ năng của họ có vào công việc của doanh nghiệp nhưng nó lại là cơ sở để doanh nghiệp có thể nhận được các hợp đồng, các dự án lớn hơn trong tương lai. Trong một môi trường năng động và linh hoạt đòi hỏi nhiều kỹ năng liên kết lại với nhau ta có thể phát triển phương pháp trả công lao động theo nhóm đa kỹ năng hoặc các nhóm đơn kỹ năng kết hợp lại với nhau. Việc kết hợp theo nhóm này không cần một số lượng lớn các giám sát và kiểm soát viên theo dõi trong việc trả lương và đồng thời khuyến khích người lao động học tập, nâng cao các kỹ năng.

Phương pháp trả công lao động dựa trên kiến thức, kỹ năng và năng lực của người lao động được xem như một công cụ quản lý có tiềm năng, nó cho biết giá trị tăng thêm của doanh nghiệp khi sở hữu các kiến thức kỹ năng đó, làm tăng lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp. Đây là ưu điểm hơn hẳn so với phương pháp trả công theo công việc

Tuy nhiên, phương pháp trả công lao động theo kiến thức, kỹ năng và năng lực cũng tồn tại một số nhược điểm như: bên cạnh việc trả lương cho các kiến thức và kỹ năng tạo ra giá trị gia tăng của doanh nghiệp, những kiến thức kỹ năng được sử dụng để thực hiện các nhiệm vụ của doanh nghiệp thì việc trả lương cho các kiến thức, kỹ năng không được sử dụng vào trong quá trình sản xuất sẽ làm tăng chi phí của doanh nghiệp; trả lương theo phương pháp này dựa trên việc nhận định khả năng tiềm tàng của người lao động để trả lương, từ khả năng tiềm tàng của người lao động đến kết quả mong muốn của người sử dụng lao động có khoảng cách, khoảng cách này nhiều hay ít phụ thuộc vào các yếu tố có liên quan đến việc biến các khả năng tiềm tàng thành hiện thực; việc phân tích các kỹ năng trong doanh nghiệp, xác định mức giá cho mỗi kỹ năng đòi hỏi phải có đội ngũ lao động làm nó được đào tạo chuyên sâu, bài bản.

Để tăng hiệu quả của các phương pháp trả lương theo kiến thức kỹ năng và năng lực doanh nghiệp cần xác định những kỹ năng cần thiết dựa trên các nhiệm vụ cần được thực hiện trong doanh nghiệp. Dựa trên việc phân tích các chức năng nhiệm vụ đó sẽ xác định được có bao nhiêu loại kỹ năng cần thiết tương ứng với nó là số lượng của mỗi loại kỹ năng là bao nhiêu. Từ đó sẽ xác định số người lao động cần có ứng với mỗi kỹ năng.

Đồng thời doanh nghiệp phải xác định “mức giá” cho mỗi kỹ năng và kiến thức hay năng lực của người lao động trong đó quan trọng nhất là xác định mức giá cho một kỹ năng chuẩn. Doanh nghiệp phải xác định được mức

độ quan trọng của từng kỹ năng và kiến thức, từ đó xác định tỷ lệ của kỹ năng và kiến thức đó so với kỹ năng chuẩn. Việc làm này giúp doanh nghiệp có được bảng giá của tất cả các kỹ năng và kiến thức, nó giúp cho việc xác định các mức lương của cá nhân người lao động.

Để trả lương chính xác doanh nghiệp cần xây dựng và xác định các bài kiểm tra cho mỗi kỹ năng, kiến thức kể cả đối với những người lao động đã có kỹ năng, kiến thức được đào tạo ở các trường lớp. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cần xây dựng và xác định rõ các kỹ năng kiến thức không được trả tiền. Khi công nghệ sản xuất thay đổi hoặc sản phẩm, dịch vụ thay đổi làm cho một số kỹ năng, kiến thức nhất định nào đó bị lỗi thời, doanh nghiệp có thể gia hạn trả tiền cho những kiến thức kỹ năng cũ đến khi họ có được một cơ hội để học những kỹ năng mới.

1.3.1.4 Phương pháp trả công hỗn hợp

Phương pháp trả công hỗn hợp là sự kết hợp của các phương pháp trả công trên, là cách thức tính trả công cho người lao động dựa vào nhiều yếu tố quyết định như giá trị công việc, kỹ năng, kiến thức của người lao động, kết quả thực hiện công việc,... Tiền công mà người lao động nhận được phụ thuộc vào bản thân người lao động, công việc họ đảm nhận và kết quả lao động của họ. Phương pháp trả lương này thường phức tạp trong công thức tính lương, đòi hỏi doanh nghiệp phải có đội ngũ cán bộ làm công tác tiền công có chuyên môn. Phương pháp trả lương này khắc phục được các nhược điểm, các mặt hạn chế và phát huy được các ưu điểm của các phương pháp trên.

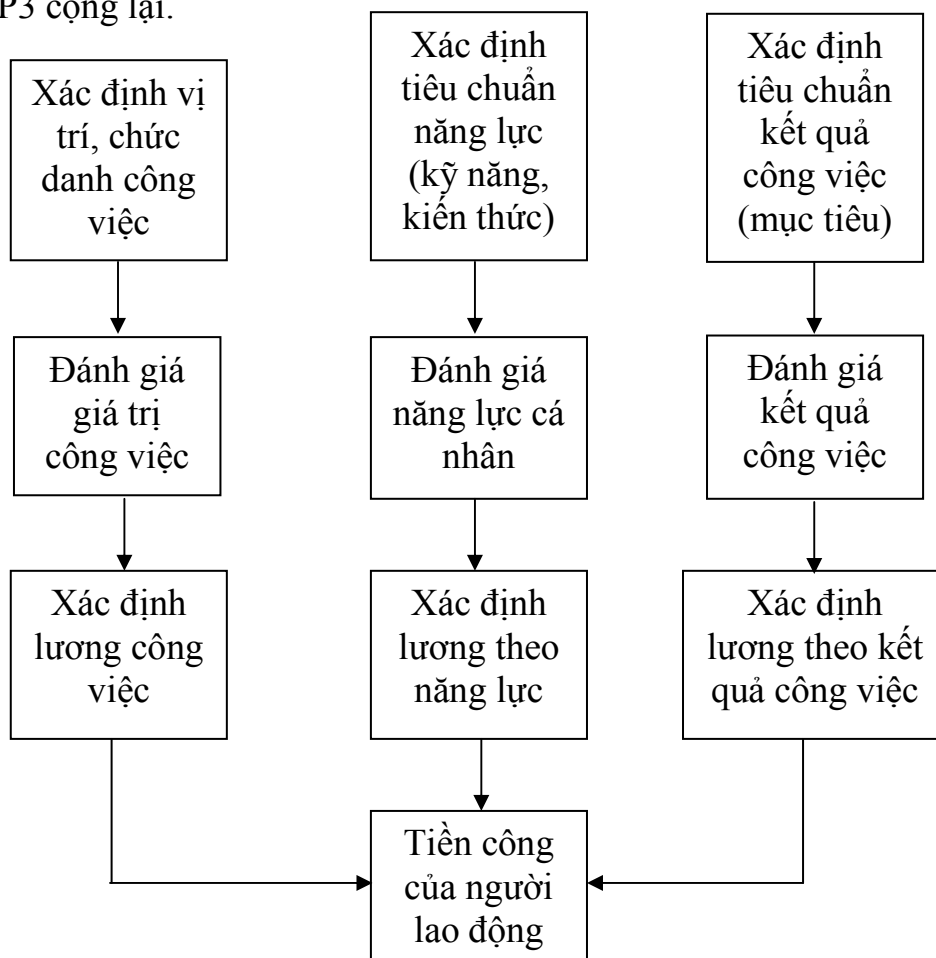
Đại diện cho sự kết hợp này là phương pháp 3Ps (Position – Person - Performance). Đây là phương pháp trả lương dựa vào chức danh công việc, đặc điểm cá nhân của người lao động và thành tích lao động của cá nhân.

P1: Pay for Position – Trả lương theo vị trí chức danh công việc. Mỗi công việc đều có dải lương từ Min – Max và các ngạch lương

P2: Pay for Person – Trả lương theo cá nhân thông qua đánh giá năng lực nhân viên. Tùy vào năng lực để xếp lương cho cá nhân (ở mức lương nào trong dải lương Min – Max của công việc)

P3: Pay for Performance – Trả lương theo hiệu quả, kết quả hoàn thành công việc. Dựa trên mục tiêu đã thiết lập cho từng cá nhân để đánh giá kết quả thực hiện. Tùy theo thành tích đạt được để xác định mức lương được hưởng.

Tiền công của người lao động có thể được xác định bằng tổng của P1, P2, P3 cộng lại.



Sơ đồ 1.3: Quy trình trả công lao động theo phương pháp 3Ps

1.3.2 Theo hình thức trả công

1.3.2.1 Hình thức trả công theo sản phẩm

Như đã phân tích ở mục 1.1.2, khi hình thức trả công lao động hiểu theo nghĩa hẹp ta có phương pháp trả công lao động theo sản phẩm và phương pháp trả công lao động theo thời gian. Là cách thức tính trả lương cho người lao động căn cứ trực tiếp vào số lượng và chất lượng sản phẩm mà họ hoàn thành. Sản phẩm được đề cập là những sản phẩm mang hình thái hiện vật có thể dễ dàng cân đong đo đếm được hoặc dễ dàng xác định được bởi những đơn vị đo, có thể là những sản phẩm hoàn chỉnh cũng có thể là các chi tiết sản phẩm của một công đoạn sản xuất. Cách thức tính trả lương này thường được áp dụng cho những công việc có thể định mức lao động để giao việc cho từng người lao động hoặc một tập thể người lao động. Để áp dụng phương pháp trả lương này đòi hỏi phải thỏa mãn các điều kiện sau:

Phải xác định đơn giá chính xác: Đơn giá là chi phí tiền công cho một đơn vị sản phẩm, nó là căn cứ để tính tiền công sản phẩm cho người lao động. Để xác định đơn giá cần phải có hệ thống mức lao động tiên tiến, phải xác định được lương cấp bậc công việc và các khoản phụ cấp tính trong đơn giá.

Phải tổ chức phục vụ tốt nơi làm việc: Đây chính là tạo các điều kiện làm việc thuận lợi cho người lao động trong quá trình tạo ra sản phẩm nhằm tăng năng suất của người lao động.

Phải tổ chức kiểm tra, nghiệm thu sản phẩm chặt chẽ: Điều kiện này nhằm kiểm soát về số lượng và chất lượng sản phẩm người lao động giao nộp để trả công chính xác.

Hình thức trả công theo sản phẩm có thể được thực hiện bởi các cách sau:

Trả công sản phẩm trực tiếp cá nhân: Đây là cách thức tính tiền lương của người lao động dựa vào đơn giá tiền lương tiền lương sản phẩm và

sản lượng thực tế đạt được của người lao động. Như vậy, năng suất lao động cá nhân quyết định số lượng tiền lương của từng người lao động. Tiền lương nhận được còn phụ thuộc vào đơn giá sản phẩm. Cách tính trả này thường áp dụng cho những công việc xác định được định mức lao động và quá trình làm việc mang tính độc lập tương đối. Phương pháp tính này đơn giản, dễ tính, người lao động dễ dàng kiểm tra được tiền công của mình. Tuy nhiên, cần phải có các quy định về chất lượng sản phẩm, tiết kiệm nguyên vật liệu, đảm bảo quy trình bảo dưỡng máy móc thiết bị, bảo hộ lao động.

Trả công sản phẩm tập thể (nhóm, tổ đội): Là cách thức trả lương cho một nhóm công nhân dựa trên đơn giá giao cho nhóm công nhân và sản lượng thực tế do nhóm công nhân đó hoàn thành. Sau khi xác định được tiền công sản phẩm của cả nhóm ta tiến hành chia lương sản phẩm cho những công nhân trong nhóm. Hiện nay có rất nhiều cách chia lương sản phẩm. Có thể chia lương theo hệ số điều chỉnh hay còn gọi là phương pháp chia lương theo hệ số so sánh giữa tiền công sản phẩm với tiền công thời gian; hoặc chia lương theo thời gian hệ số tức là dựa trên hệ số lương của người lao động và thời gian làm việc của từng người; hoặc chia lương theo điểm bình tức là dựa trên hệ số lương của người lao động và điểm của người lao động do tập thể bình bầu. Phương pháp trả lương sản phẩm tập thể thường áp dụng với những công việc đòi hỏi có sự tham gia của nhiều người. Phương pháp này có ưu điểm là khuyến khích làm việc theo các tổ đội tự quản, phát huy năng lực tập thể[10]. Tuy nhiên, để sử dụng phương pháp này cần chia lương đảm bảo công bằng, chính xác, nếu không sẽ dẫn đến mất đoàn kết nội bộ.

Trả công sản phẩm gián tiếp: Đây là phương pháp trả công lao động cho công nhân phụ dựa trên năng suất lao động của công nhân chính hoặc dựa trên công suất của máy móc thiết bị mà công nhân phụ phục vụ và đơn giá sản phẩm của công nhân phụ được tính dựa trên lương và phụ cấp mà công nhân

phụ được hưởng. Ưu điểm của phương pháp này nhằm khuyến khích công nhân phụ làm việc nhưng nhược điểm của nó là tính trả công không dựa trên mức độ đóng góp, không dựa trên năng suất và hiệu quả làm việc của công nhân phụ.

Trả lương sản phẩm khoán: Là cách thức trả lương cho một người hay một tập thể người lao động căn cứ vào mức độ hoàn thành công việc và đơn giá tiền công được quy định trong hợp đồng giao khoán. Phương pháp này thường áp dụng trong trường hợp công việc hay sản phẩm khó giao chi tiết phải giao nộp cả khối lượng công việc hay nhiều công việc tổng hợp yêu cầu phải làm xong trong một thời gian nhất định với chất lượng nhất định. Ưu điểm khuyến khích người lao động phát huy sáng kiến cải tiến kỹ thuật, cải tiến phương pháp lao động, đảm bảo hoàn thành tiến độ như trong hợp đồng khoán. Tuy nhiên, cách trả lương này có nhược điểm là tính toán phức tạp, kỹ lưỡng theo từng công đoạn, tuân thủ nghiêm ngặt công tác kiểm tra nghiệm thu sản phẩm theo từng công đoạn.

Trả lương sản phẩm có thưởng: Là phương pháp trả lương kết hợp giữa trả lương sản phẩm trực tiếp cá nhân và tiền thưởng theo năng suất lao động. Những công việc quan trọng hoặc những khâu yếu của quá trình sản xuất thường được áp dụng chế độ trả lương này. Cách tính trả lương này khuyến khích người lao động học hỏi nâng cao trình độ tay nghề, khuyến khích tăng năng suất lao động. Tuy nhiên việc tính tiền thưởng trong chế độ trả lương này phải hết sức chú ý nếu không sẽ vi phạm nguyên tắc “tốc độ tăng năng suất lao động nhanh hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân”

Trả lương sản phẩm lũy tiến: Là cách tính trả lương dựa trên hai loại đơn giá: đơn giá cố định và đơn giá lũy tiến. Đơn giá cố định trả cho những sản phẩm trong mức khởi điểm. Đơn giá lũy tiến trả cho những sản phẩm vượt mức khởi điểm lũy tiến. Mức khởi điểm lũy tiến là mức được quy định

nếu sản phẩm vượt mức quy định này được trả với đơn giá cao hơn. Doanh nghiệp có thể áp dụng nhiều mức khởi điểm lũy tiến khác nhau. Mỗi mức khởi điểm lũy tiến sẽ ứng với một tỷ lệ tăng đơn giá nhất định, gọi là biểu lũy tiến. Đơn giá lũy tiến được xác định như sau:

$$\text{ĐG lũy tiến}_i = \text{ĐG} (1 + k_i)$$

Trong đó ĐG là đơn giá tiền công tính theo chế độ trả lương sản phẩm trực tiếp cá nhân; k_i là tỷ lệ tăng đơn giá ở mức khởi điểm thứ i

Cách tính trả lương này nhằm khuyến khích người lao động tăng năng suất lao động tuy nhiên nếu xác định biểu lũy tiến không hợp lý sẽ làm tăng giá thành sản phẩm và giảm hiệu quả kinh tế của doanh nghiệp. Để khắc phục nhược điểm trên không nên quy định thời gian trả lương quá ngắn, phải lập phương án áp dụng chế độ trả lương sản phẩm lũy tiến. Hiệu quả kinh tế của chế độ trả lương này thể hiện qua các chỉ tiêu: mức độ tiết kiệm chi phí sản xuất cố định, nhiệm vụ sản xuất được hoàn thành về số lượng, chất lượng và thời gian.

1.3.2.2 Hình thức trả công theo thời gian

Là cách thức tính trả lương cho người lao động dựa trên Mức lương thời gian và thời gian làm việc của người lao động. Cách thức tính trả lương này thường áp dụng cho những công việc không xác định được mức lao động hoặc xác định mức lao động không chính xác, những công việc đòi hỏi phải phân công theo chức danh hay vị trí công việc,...

Điều kiện của phương pháp này là phải phân công đúng người, đúng việc và phải xác định được thời gian làm việc thực tế của từng người lao động. Trả công theo thời gian có hai cách xác định là trả công thời gian đơn giản và trả công thời gian có thưởng. Tiền công thời gian đơn giản được xác định dựa trên lương cấp bậc, chức vụ của người lao động và thời gian làm việc thực tế của họ.

Trả lương thời gian có thưởng là sự kết hợp giữa trả lương thời gian đơn giản và tiền thưởng. Tiền thưởng được xác định ở đây có thể là thưởng theo doanh thu, thưởng theo lợi nhuận, thưởng thi đua hàng tháng.... Phần tiền thưởng này chính là phần tiền công mềm của người lao động.

1.4 Các nhân tố ảnh hưởng đến phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp

Các nhân tố ảnh hưởng này được chia thành các nhân tố tác động trực tiếp, nhân tố có tác động gián tiếp và nhân tố điều kiện. Cụ thể nhân tố có tác động trực tiếp đến phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường là: quan điểm trả lương và đội ngũ làm công tác lao động tiền lương, đặc điểm tính chất công việc; nhân tố tác động gián tiếp đến phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường nhưng lại tác động trực tiếp đến mức lương tức là số lượng tiền lương trả cho người lao động là: các yếu tố thị trường và các quy định pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp; nhân tố điều kiện để thực hiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường là công đoàn trong doanh nghiệp.

1.4.1 Quan điểm trả lương và đội ngũ làm công tác tiền lương trong doanh nghiệp

Quan điểm trả lương của chủ doanh nghiệp có ảnh hưởng rất lớn đến việc xây dựng các phương pháp trả công lao động. Nó ảnh hưởng quyết định đến cách thức tính lương cho các nhóm đối tượng người lao động trong doanh nghiệp. Xuất phát từ các quan điểm của thù lao lao động, chủ doanh nghiệp có thể đưa ra các quan điểm trả lương và từ đó lựa chọn các phương pháp trả lương thích hợp. Nếu doanh nghiệp coi tiền lương là một cách đầu tư thì doanh nghiệp thường có xu hướng trả lương cơ bản cao để thu hút người có năng lực, giám sát và đánh giá công việc rõ ràng, khách quan. Nếu doanh nghiệp coi tiền lương là chi phí phải bỏ ra trong quá trình sản xuất thì doanh

ngành thường trả lương cơ bản thấp để an toàn về mặt tài chính của doanh nghiệp. Với cách này, doanh nghiệp khó thu hút và lưu giữ người tài, người có chuyên môn kỹ thuật cao ở doanh nghiệp. Để biết được quan điểm trả lương của doanh nghiệp, ta hãy trả lời câu hỏi “Doanh nghiệp muốn chi tiền về cái gì?” Với câu trả lời thu được, ta xác định được cụ thể các mục tiêu của doanh nghiệp đặt ra đối với phương pháp trả lương. Từ các mục tiêu đó cho ta biết được quan điểm trả lương của doanh nghiệp. Doanh nghiệp muốn trả lương cho năng suất lao động nhận được từ người lao động, hay trả lương cho các kỹ năng mà người lao động có, hay trả lương cho các vị trí công việc mà người lao động đang đảm nhận, trả lương mang tính cạnh tranh với bên ngoài hay trả lương hướng và sự liên kết nội bộ của doanh nghiệp,...

Đội ngũ lao động làm công tác tiền lương trong doanh nghiệp là những người hiện thực hóa các quan điểm trả lương của chủ doanh nghiệp. Quan điểm trả lương là kim chỉ nam cho đội ngũ làm công tác tiền lương thiết kế và xây dựng nên các phương pháp trả lương trong doanh nghiệp. Xuất phát từ quan điểm của chủ sử dụng lao động, người làm công tác lao động tiền lương sẽ tư vấn sử dụng phương pháp trả công nào cho thích hợp. Như vậy số lượng và chất lượng của đội ngũ làm công tác quản trị nhân lực trong doanh nghiệp nói chung và công tác tiền lương nói riêng có vai trò rất quan trọng. Đây không chỉ là những người thiết kế xây dựng lên phương pháp trả công mà còn là những người duy trì và thực hiện các phương pháp này trong doanh nghiệp. Đội ngũ lao động này thường gắn liền với quy mô doanh nghiệp. Thường doanh nghiệp có quy mô lớn thì đội ngũ này thường được chú trọng hơn cả về số lượng và chất lượng. Ngược lại, các doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ thường do kế toán kiêm hoặc người làm công tác lao động tiền lương thì kiêm luôn kế toán, hành chính tổng hợp hoặc các công việc khác trong doanh nghiệp.

Việc duy trì một đội ngũ cán bộ làm công tác tiền lương nhiều hay ít còn phụ thuộc rất lớn vào chi phí trả cho đội ngũ này. Charles Brown (1990) lựa chọn cách tính trả lương thời gian đơn giản thì chi phí trả cho đội ngũ cán bộ làm công tác tiền công bằng 0, trả lương sản phẩm có giám sát thì chi phí trả cho đội ngũ giám sát này tăng lên, trả lương có thưởng thì việc chi phí cho đội ngũ này là đáng kể[35]. Brown đã chứng minh được rằng: chi phí trả cho đội ngũ này (θ) tỷ lệ nghịch với cách tính trả lương thời gian đơn giản, tỷ lệ thuận với tính trả lương theo sản phẩm có giám sát và trả lương có thưởng. Một công ty áp dụng kết hợp nhiều cách thức tính trả lương thì việc phải duy trì một đội ngũ lao động làm công tác tiền lương là bắt buộc. Nhiều nhóm đối tượng được trả lương khác nhau trong cùng một hệ thống thì đòi hỏi đội ngũ cán bộ làm công tác tiền lương phải đảm bảo cả về số lượng và chất lượng.

Như vậy, đây là nhân tố có ảnh hưởng quyết định và trực tiếp đến phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp.

1.4.2 Đặc điểm tính chất công việc

Ngành nghề hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp sẽ quyết định đặc điểm tính chất công việc. Đặc điểm tính chất công việc có ảnh hưởng trực tiếp và quyết định đến phương pháp trả công mà doanh nghiệp lựa chọn. Với những công việc có thể định mức lao động được, sản phẩm làm ra có thể cân, đong, đo, đếm được một cách rõ ràng, chính xác thì có thể áp dụng phương pháp trả lương theo sản phẩm. Những công việc làm ra sản phẩm nhưng trong quá trình làm việc mang tính độc lập tương đối, công việc của người này không ảnh hưởng đến công việc của người khác thì có thể trả lương sản phẩm trực tiếp cá nhân. Theo Charles Brown (1992) công việc chi tiết, sản phẩm truyền thống có tiêu chuẩn chất lượng rõ ràng hoặc cá nhân người lao động thực hiện một nhiệm vụ lặp đi lặp lại một cách thường xuyên đều được thiết kế trả lương theo sản phẩm [36]. Ngược lại, công việc đòi hỏi phải

có nhiều người cùng tham gia thì có thể xây dựng cách trả lương sản phẩm tập thể sau đó phân chia tiền công cho từng người theo kết quả đóng góp của họ trong tập thể. Với những công việc mang tính trừu tượng, sáng tạo hoặc làm ra sản phẩm nhưng đòi hỏi chất lượng sản phẩm cao thì phương pháp trả lương thích hợp phải là trả lương theo thời gian hoặc trả theo kiến thức kỹ năng mà người lao động có. Cleland (1955), Cornell (1936), Carlon (1982) do tính chất công việc thường hay thay đổi hoặc cá nhân người lao động thực hiện một loạt các nhiệm vụ khác nhau thì cách thức trả lương theo sản phẩm ít được lựa chọn mà thay vào đó là việc trả lương cho các kỹ năng cần có được ưu tiên hơn[35,182]. Như vậy, có một mối quan hệ giữa đặc điểm tính chất công việc với cách thức tính trả lương được lựa chọn sao cho phù hợp. Các đặc điểm tính chất công việc này thường được phân chia thành hai nhóm chính theo đặc điểm hoạt động lao động là công nhân trực tiếp sản xuất và lao động gián tiếp. Nó có ảnh hưởng trực tiếp đến phương pháp trả công lao động trong doanh nghiệp.

Trình độ trang bị kỹ thuật của doanh nghiệp cũng có ảnh hưởng rõ rệt đến việc lựa chọn phương pháp trả công lao động. Trình độ trang bị kỹ thuật tốt, đảm bảo các điều kiện để làm việc thì có thể trả lương theo việc, theo đánh giá kết quả công việc. Nhưng trình độ trang bị kỹ thuật thấp kém thì phương pháp trả công thường được dùng nhiều hơn cả là phương pháp trả công theo thời gian hoặc phương pháp trả công theo cá nhân người lao động. Hamermesh (1993), Vivarelli (1995) mức độ hiện đại của công nghệ sản xuất đòi hỏi trình độ, kỹ năng và kinh nghiệm của người lao động tăng lên những yếu tố này ảnh hưởng tới cách tính trả công và tiền công nhận được của người lao động. Clair Brown and Ben Campbell (2002) áp dụng trang thiết bị công nghệ hiện đại vào sản xuất đã làm thay đổi cấu trúc tiền công, thay đổi cách tính lương cho người lao động[37].

Như vậy, yếu tố công việc là yếu tố cơ bản có ảnh hưởng lớn đến tiền công và phương pháp tính trả công cho người lao động. Những yếu tố thuộc về công việc cần được xem xét tùy theo đặc trưng và nội dung của mỗi công việc cụ thể để trả công theo phương pháp kết quả thực hiện công việc hay trả lương theo sự kết hợp của nhiều phương pháp khác nhau đã được trình bày ở mục 1.3.

1.4.3 Các yếu tố thị trường

Trong kinh tế thị trường, tiền lương phụ thuộc vào quan hệ cung - cầu lao động. Khi cung lao động lớn hơn cầu lao động, người chủ sử dụng lao động có xu hướng hạ thấp tiền lương. Ngược lại khi cầu lớn hơn cung lao động, tiền lương lại có xu hướng tăng lên. Mức độ phát triển của thị trường lao động cũng là một yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến mức lương thực trả trong các doanh nghiệp và là yếu tố tác động gián tiếp đến cách tính trả lương trong doanh nghiệp. Thị trường lao động phát triển làm cho cung lao động và cầu lao động dễ dàng gặp nhau, dễ dàng thương lượng, thỏa thuận để thống nhất, xác định được tiền lương trong quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động. Đồng thời, thị trường lao động phát triển sẽ làm cho mức độ cạnh tranh của tiền lương giữa các doanh nghiệp tăng lên. Các doanh nghiệp phải tìm cách tính toán tiền lương trả cho người lao động vừa đảm bảo tạo động lực lao động vừa đảm bảo không làm gia tăng chi phí ảnh hưởng đến lợi nhuận của doanh nghiệp. Đây là bài toán khó đối với các doanh nghiệp trong điều kiện hiện nay.

Mặc dù tiền lương phụ thuộc vào quan hệ cung - cầu lao động nhưng mức tiền lương phải dựa trên giá trị sức lao động. Giá trị sức lao động lại chịu ảnh hưởng nhất định của giá cả tư liệu sinh hoạt và dịch vụ. Biến động về giá cả sinh hoạt và dịch vụ trên thị trường là yếu tố ảnh hưởng rất lớn tới tiền lương. Đây là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp và nhiều nhất đến mức sống của

người lao động. Nếu doanh nghiệp không quan tâm đến tình hình biến động giá cả sinh hoạt trên thị trường, có nghĩa là doanh nghiệp không quan tâm đến đời sống sinh hoạt của người lao động thì doanh nghiệp sẽ không thể đảm bảo trả lương cho người lao động đáp ứng các nhu cầu của họ. Như vậy, các yếu tố cung cầu lao động, các biến động về giá cả sinh hoạt trên thị trường có ảnh hưởng tới tiền lương của doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, tiền lương của đối thủ cạnh tranh, các doanh nghiệp trong cùng ngành nghề trên cùng địa bàn cũng có ảnh hưởng nhất định khiến doanh nghiệp điều chỉnh mức lương, thu nhập trả cho người lao động. Doanh nghiệp có thể xác định mức tiền lương ngang bằng với mức lương trung bình trên thị trường mà các doanh nghiệp cùng ngành nghề trả cho người lao động. Hoặc nếu doanh nghiệp có khả năng cạnh tranh cao về tiền lương so với các doanh nghiệp khác cùng ngành thì doanh nghiệp sẽ thu hút và giữ chân người lao động đặc biệt là lao động có trình độ, lao động giỏi của doanh nghiệp. Hoặc ngược lại, sẽ có nhiều người lao động rời bỏ doanh nghiệp để tìm đến những doanh nghiệp khác có mức lương cao hơn.

Ngoài ra, các yếu tố khác như giá cả của nguyên vật liệu đầu vào của quá trình sản xuất và yếu tố lạm phát cũng ảnh hưởng đến tiền lương thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp.

Các năm gần đây, lạm phát tăng ở mức hai con số (năm 2007 là 12,6%, năm 2008 là 19,9% và năm 2011 khoảng 19%) đã có tác động xấu đến kinh tế xã hội của Việt Nam. Nền kinh tế có lạm phát cao, giá trị đồng tiền thiếu tính ổn định, giá cả nguyên nhiên vật liệu tăng nhanh làm tăng chi phí sản xuất kinh doanh, ảnh hưởng tiêu cực đến việc làm, tiền lương và thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp. Năm 2007, 2008 có khoảng 400 nghìn lao động bị mất việc làm và giảm tiền lương thu nhập. Thực tế đang diễn ra xu hướng biến động tiền lương, thu nhập của người lao động trong

tương quan với thay đổi chi phí đầu vào của quá trình sản xuất. Xem xét tương quan giữa chi phí tiền lương/giá trị sản xuất (r_1), thu nhập/giá trị sản xuất (r_2) và chi phí đầu vào/giá trị sản xuất (r_3) của doanh nghiệp trong các năm 2004-2008 cho thấy: Năm 2005 và 2007 khi tỷ lệ chi phí đầu vào/giá trị sản xuất tăng thì tỷ lệ tiền lương/giá trị sản xuất mang dấu dương (+) còn tỷ lệ thu nhập/giá trị sản xuất mang dấu (-). Trong khi đó giá cả nguyên nhiên vật liệu năm 2005 tăng khoảng 8%/năm và năm 2007 tăng khoảng 11%/năm. Điều đó lý giải: giá cả chi phí đầu vào tăng trong đó tiền lương của người lao động cũng tăng lên nhưng tổng thu nhập của người lao động lại giảm xuống do doanh nghiệp cắt giảm các khoản trợ cấp và phúc lợi. Nhưng đến năm 2008, lạm phát tăng cao, giá cả nguyên nhiên vật liệu tăng trên 12% thì tỷ lệ tiền lương/giá trị sản và tỷ lệ thu nhập/giá trị sản xuất đều giảm xuống (đều mang dấu -). Điều này tác động tiêu cực đến đời sống của người lao động và gia đình họ.

Bảng 1.3: Tương quan giữa chi phí tiền lương, thu nhập với giá trị sản xuất

	2004	2005	2006	2007	2008
r3	1	1		1	1
r2	- 0,069	0,021	0,008	0,03	- 0,1027
r1	- 0,0692	- 0,013	0,0082	- 0,102	- 0,1022

Chú thích: Với mức ý nghĩa $\alpha = 5\%$

Nguồn: Số liệu điều tra tác động giá cả đến tiền lương của người lao động trong doanh nghiệp, Viện KHLĐXH, 2008.

Tác động của thay đổi giá cả làm tăng chi phí đầu vào của doanh nghiệp ảnh hưởng đến hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp dẫn đến tiền lương thu nhập của người lao động cũng bị ảnh hưởng. Chẳng hạn, tại công ty Xi măng Hoàng Thạch, trong các năm 2005, 2006 khi giá cả

nguyên vật liệu tăng 8,5% và 9,8% thì tỷ trọng thu nhập của người lao động giảm tương ứng là - 4,39% và - 4,74%. Năm 2007, 2008 khi chi phí nguyên vật liệu tăng cao từ 12%/năm trở lên thì tốc độ tăng tiền lương đột ngột giảm xuống từ 15,21% năm 2006 xuống còn 8,7% năm 2007 và 2,13% năm 2008. Sự biến đổi chi phí nguyên vật liệu tác động nhiều hơn đến tiền lương của lao động phổ thông. Ở khía cạnh khác, tình hình lạm phát tăng cao như năm 2008-2011, các doanh nghiệp kinh doanh trong lĩnh vực thương mại và dịch vụ hay các doanh nghiệp có quy mô nhỏ, các doanh nghiệp sử dụng lao động có trình độ chuyên môn lành nghề cao phải tăng lương và tăng các khoản ngoài lương nhằm đối phó với tình hình giá cả tăng cao.

Như vậy, các yếu tố của thị trường (quan hệ cung cầu lao động, mức lương của đối thủ cạnh tranh, giá cả nguyên vật liệu đầu vào, tình hình lạm phát...) đều có ảnh hưởng trực tiếp đến việc xác định số lượng tiền lương cũng như cơ cấu của tỷ trọng tiền lương trong thu nhập của người lao động.

1.4.4 Các quy định pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp

Nhằm khắc phục những khuyết tật của nền kinh tế thị trường, Chính phủ các nước xây dựng một hành lang pháp lý bao gồm các văn bản luật và dưới luật để quản lý nhà nước nhằm đạt được mục tiêu kinh tế xã hội trong từng thời kỳ. Trong lĩnh vực lao động tiền lương, vì sức lao động là hàng hóa đặc biệt nên Chính phủ các nước thường xây dựng luật và các văn bản quy định về những vấn đề như tiền lương tối thiểu, chế độ làm việc, trả lương ngoài giờ tiêu chuẩn,... Chính sách và các quy định của nhà nước có ảnh hưởng rất lớn và trực tiếp đến tiền công trả cho người lao động trong các doanh nghiệp. Nhưng việc quy định các nguyên tắc, các chế độ làm việc, các điều kiện thực hiện đối với từng loại hình doanh nghiệp có sở hữu vốn khác nhau cũng có ảnh hưởng gián tiếp đến kỹ năng tính toán và xác định số lượng tiền lương trả cho người lao động.

Ở Việt Nam, các quy định về tiền lương được ghi rõ trong Luật Lao động và các văn bản dưới luật của Nhà nước và các cơ quan có thẩm quyền. Các quy định về những lĩnh vực như: tiền lương tối thiểu, chế độ làm việc, các chế độ làm thêm giờ, làm đêm, điều kiện lao động... Để cụ thể hóa các quy định trong Luật Lao động, các cơ quan có thẩm quyền xây dựng các văn bản dưới luật như Nghị định, Thông tư, Công văn hướng dẫn,... về tiền lương tối thiểu chung, tiền lương tối thiểu vùng và tiền lương tối thiểu trong các công ty Nhà nước; các văn bản quy định về việc xây dựng thang bảng lương; các văn bản quản lý tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp. Dựa trên các quy định của Nhà nước, các doanh nghiệp tự xác định và xây dựng cho mình các phương pháp trả lương thích hợp cho người lao động.

Hệ thống chính sách, chế độ của Nhà nước ảnh hưởng rất lớn đến chế độ, chính sách tiền lương trong doanh nghiệp nói chung và phương pháp tính trả lương cho người lao động ở các doanh nghiệp nói riêng. Nếu hệ thống chính sách, chế độ tiền lương của Nhà nước được xây dựng đồng bộ, phù hợp với nền kinh tế thị trường ở mỗi thời kỳ thì sẽ trở thành hành lang pháp lý để các doanh nghiệp xây dựng các chế độ, chính sách tiền lương của mình hiệu quả. Ngược lại, chế độ, chính sách tiền lương của Nhà nước không phù hợp với thực tế sẽ dẫn đến sự chống đối hay thực hiện đối phó của các doanh nghiệp trong việc thực hiện các chế độ chính sách tiền lương, thu nhập đối với người lao động.

1.4.5 Công đoàn trong doanh nghiệp

Vai trò của tổ chức công đoàn trong việc xác định các mức tiền công là không thể phủ nhận trong nền kinh tế thị trường. David Neumark và Michael L. Wachter (1992) công đoàn đã cải thiện tiền công của công nhân, công đoàn đã tạo ra sự khác biệt về lương, lương của đoàn viên công đoàn cao hơn lương của những người ngoài công đoàn[39]. Freeman (1994) công đoàn làm tăng lương và các phụ cấp ngoài lương, làm hẹp mức độ phân tán thu nhập giữa

các đoàn viên tại hầu như tất cả các nước[48]. Ngoài những ảnh hưởng của công đoàn đến tiền công, công đoàn còn có ảnh hưởng tích cực đảm bảo cho công nhân có một tiếng nói tập thể về những vấn đề có liên quan đến công việc của họ như thời gian làm việc, điều kiện làm việc và các chính sách đãi ngộ khác. A. Kochan (1992) công đoàn có khả năng nâng cao mức độ hài lòng của công nhân bằng cách giảm bớt tình trạng thiếu bình đẳng giữa các công nhân và đảm bảo quá trình ra quyết định của tổ chức chính xác ở mức độ nào đó. Các công đoàn có ảnh hưởng tích cực to lớn đến sự hài lòng với tiền công của công nhân viên trong công đoàn. Công đoàn là tổ chức đại diện cho người lao động trong phạm vi quan hệ lao động[24,62]. Vai trò chủ yếu của công đoàn là: Bảo vệ quyền lợi chính đáng và hợp pháp của người lao động về tiền công; tuyên truyền đối với người lao động thực hiện các quy định Nhà nước và doanh nghiệp về tiền công; đàm thoại, thương lượng với người sử dụng lao động, với nhà nước về các vấn đề có liên quan đến tiền lương, tiền công của người lao động; tham gia xây dựng quy chế trả lương trả thưởng của doanh nghiệp; tham gia hòa giải và giải quyết các tranh chấp về tiền công,....

Ở Mỹ, có khoảng 70.000 công đoàn địa phương, người lao động muốn trở thành một đoàn viên công đoàn thì phải gia nhập một trong số các công đoàn địa phương. Công đoàn địa phương là một đơn vị nhỏ của một trong những công đoàn toàn quốc, mà phần lớn các công đoàn đó đều thuộc Liên đoàn Lao động Mỹ và Đại hội các tổ chức công nghiệp (AFL-CIO). Công đoàn đã thúc đẩy người chủ doanh nghiệp cải tiến tiền lương, trợ cấp và điều kiện lao động. Để tránh công đoàn hóa, các chủ doanh nghiệp trả lương cho công nhân viên ngoài công đoàn suýt soát bằng mức lương trả cho các đoàn viên công đoàn. Các nhà nghiên cứu gọi đây là tác dụng lan tràn của công đoàn. Ở Việt Nam, vai trò của công đoàn trong quan hệ lao động được thể hiện trong khoản 1 Điều 9 của Bộ Luật Lao động. Cụ thể: “Công đoàn tham

gia cùng với cơ quan nhà nước, các tổ chức chính trị xã hội, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động; giám sát việc thi hành các quy định của pháp luật lao động”. Trong từng ngành và từng địa phương đều có tổ chức công đoàn và đều thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Theo Nguyễn Việt Vượng (2007) vai trò của Công đoàn Việt Nam được thể hiện ở các mặt: bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; đẩy mạnh công tác giáo dục, nâng cao trình độ học vấn, tay nghề, kiến thức pháp luật cho người lao động; thực sự là người đại diện của người lao động, điều hòa quan hệ lao động, thúc đẩy sự phát triển và ổn định xã hội; tham gia xây dựng và hoàn thiện cơ chế chính sách, pháp luật đáp ứng yêu cầu hội nhập; tích cực tham gia thúc đẩy việc hoàn thiện “cơ chế ba bên” trong quan hệ lao động; tham gia giải quyết các vấn đề đình công.

Như vậy, vai trò trọng tâm của công đoàn trong doanh nghiệp là thực hiện sự thỏa thuận tiền lương của người lao động. Đây là nhân tố tác động gián tiếp đến cách xác định, tính toán tiền lương của doanh nghiệp. Nhưng lại là nhân tố điều kiện bắt buộc phải có để thực hiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp.

1.5 Kinh nghiệm sử dụng phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường của một số công ty

1.5.1 Tập đoàn John Deere (Deere & Company)

Được thành lập vào năm 1837, Deere & Company (hay còn được gọi là John Deere), từ một hiệu rèn đã trở thành một tập đoàn quốc tế hoạt động tại trên 160 quốc gia với hơn 46.000 nhân viên. John Deere có ba bộ phận sản xuất nông cụ, một bộ phận tài chính và bốn bộ phận phụ trợ.

Năm 2000, vấn đề đặt ra là đưa ra một chiến lược lương thưởng toàn cầu nhằm đảm bảo tính tương đồng trong cách đánh giá thành tích và thưởng

cho nhân viên của các công ty con của tập đoàn trên toàn cầu. Bộ phận nguồn nhân lực đã xây dựng một chiến lược lương thưởng toàn diện, song vẫn cần một cách nào đó để đánh giá được giá trị bổ sung mà các vị trí đóng góp cho tập đoàn (giá trị gia tăng). Cuối cùng, họ đã xây dựng được một chính sách lương tính điểm nội bộ với mức lương phụ thuộc vào mặt bằng chung. Trong quá trình đánh giá, nội dung công việc được phân tích dựa trên ba yếu tố chính và sau đó mỗi yếu tố được gán cho các trị số. Phương thức này còn được gọi là phương thức tính điểm cũng vì việc gán các trị số cho các yếu tố được đánh giá. Các trị số sau đó sẽ được tính tổng lại để xác định mức độ công việc. Tập đoàn đã xây dựng phương pháp trả công theo công việc, theo vị trí, chức danh công việc.

Chính chiến lược lương thưởng toàn cầu của tập đoàn John Deere đã giúp tập đoàn có được sự sáng suốt trong hoạt động, hợp nhất các vị trí làm việc trên toàn cầu, đồng thời giúp tất cả nhân viên của tập đoàn nhận thức rõ cần làm gì để thành công trong công việc. Cách trả lương này đã đạt được các kết quả: thống nhất các vị trí công việc giúp tập đoàn phân bổ nhân lực đồng đều trên toàn thế giới, chính sách lương thưởng mới cho John Deere một phương pháp khách quan để phát triển tài năng của công ty trên toàn thế giới, giảm số lượng các vụ kiện tụng về trả lương ngang bằng.

1.5.2 Nghiên cứu thực tế ở JCPenney

Trong những năm gần đây, công ty bán lẻ JCPenney đã áp dụng phương thức định mức lương tùy nội dung công việc theo giá thị trường, thay bằng việc trả lương dựa vào thâm niên. JCPenney đã hợp tác với một công ty tư vấn đồng thời lên kế hoạch cụ thể cho từng bước của việc triển khai. Sau đó, họp các nhà lãnh đạo cấp cao và làm việc với các nhà quản lý trực tiếp, bộ phận nhân lực; khảo sát thị trường và xác định những chỉ số so sánh quan trọng có liên quan; so sánh các chức danh và nội dung công việc các vị trí tiêu

chuẩn với số liệu trong các khảo sát thị trường; phân loại các vị trí làm việc thành các nhóm dựa trên ảnh hưởng của chúng tới công ty; phân loại các vị trí đặc trưng còn lại dựa trên các tiêu chuẩn đã xác định.

JCPenney thấy rằng phương pháp đánh giá công việc được kết hợp với phương thức xác định mức lương theo giá thị trường cho phép họ có được thông tin thị trường chính xác hơn. Cách thức trả lương này cho phép đánh giá sâu hơn về nội dung làm việc của các vị trí và tác động của các trách nhiệm công việc tới giá thị trường của nó, đồng thời nó là một công cụ để đánh giá các vị trí công việc thống nhất trong toàn công ty.

1.5.3 Nghiên cứu thực tế ở công ty HP (Hewlett – Packard)

Hewlett – Packard tiếp nhận Colorado Memory Systems, một hãng sản xuất về linh kiện máy tính. HP có kế hoạch chuyển Colorado Memory sang cổ phần hóa và mong muốn giữ chân các nhân viên trung thành và nhiệt huyết của Colorado. Do đó HP đã thiết kế một hệ thống trả lương dựa vào kết quả thực hiện công việc để giữ chân người lao động tiếp tục ở lại và đồng hóa họ theo hệ thống của HP. Trước tiên HP áp dụng mức lương cơ bản cho tất cả các nhân viên và mức lương cơ bản này được nâng lên 90% mức lương hiện tại của HP, 10% còn lại được dành cho kế hoạch chia sẻ lợi nhuận gọi là chia sẻ thành công.

Với việc áp dụng cách thức trả lương đó, nhân viên Colorado đã hoàn thành vượt mức chỉ tiêu 20%.

1.5.4 Kinh nghiệm của một số doanh nghiệp ở Malaysia

Có rất nhiều doanh nghiệp ở Malaysia trả lương gắn với năng suất lao động hoặc kết quả công tác, tuy nhiên mức độ gắn kết giữa tiền công với năng suất lao động có thể khác nhau. Có ba mô hình trong hệ thống cải cách tiền công gắn với năng suất ở Malaysia đó là: mô hình lợi nhuận, mô hình năng suất, kết hợp giữa mô hình lợi nhuận và mô hình năng suất[2]. Cấu trúc tiền công gắn với năng suất bao gồm hai phần: phần tiền công cơ bản (phần cứng) và phần biến

động (phần mềm). Phần biến động bao gồm phụ cấp và tiền thưởng. Việc cải thiện phần tiền công gắn với năng suất tức là một tỷ trọng lớn hơn của tổng tiền công sẽ trở lên biến động khiến cho người lao động quan tâm nhiều hơn tới năng suất lao động. Điều này đã được chứng minh ở công ty Lốp quốc tế Sime.

Công ty Lốp quốc tế Sime là một thành viên của Malaysia thuộc tập đoàn quốc tế đa quốc gia Sime Darby. Công ty này áp dụng hệ thống tiền công gắn với năng suất còn gọi là chương trình khuyến khích năng suất. Cấu phần của chương trình khuyến khích năng suất gồm hai loại hình trả công là trả công cứng và trả công theo phụ cấp biến động. Trả công cứng gắn với các kỹ năng và là sự trả công dựa vào việc có được các kỹ năng cụ thể. Mỗi một cấp bậc kỹ năng nghề được mô tả chi tiết trong các ví dụ (phụ lục 1). Trả công theo phụ cấp biến động được dựa trên những chỉ tiêu khác nhau đối với mỗi một bộ phận. Một trong các chỉ tiêu đã được xác định là đơn vị sản phẩm trên 1 giờ (nghĩa là dựa trên việc đạt được mục tiêu khoán sản phẩm của tháng), bảo dưỡng phòng chống tổng thể và 5S, đi làm đầy đủ và có kỷ luật.

Năm 1991, Malaysia đã nhất trí thực hiện cải cách tiền lương, gắn tiền lương với năng suất lao động. Hệ thống cải cách tiền lương này đã có những đóng góp tích cực cho sự phát triển của Malaysia. Có một vấn đề đặt ra đối với hệ thống cải cách tiền lương này là hệ thống đánh giá năng suất chi tiết ở cấp doanh nghiệp. Khó khăn đối với các doanh nghiệp đó là thiếu một sự đánh giá năng suất phù hợp ở cấp doanh nghiệp để có thể đo được năng suất của cá nhân và đơn vị với các trình độ tay nghề và chức năng khác nhau.

Qua nghiên cứu thực tế phương pháp trả công lao động ở một số công ty cho thấy xuất phát từ mục tiêu cần đạt được từ đó đưa ra mục tiêu cho hệ thống tiền công. Dựa trên mục tiêu của hệ thống tiền công để lựa chọn phương pháp trả công lao động phù hợp. Tuy nhiên qua các nghiên cứu này có thể đưa ra một số kinh nghiệm đối với các doanh nghiệp Việt Nam như sau:

Bài học thứ nhất, đối với các doanh nghiệp có nhiều chi nhánh ở các

địa phương khác nhau khi áp dụng phương pháp trả công lao động theo công việc, theo vị trí chức danh công việc cần dựa trên mức lương ngang bằng của các thị trường lao động. Cơ chế thị trường được xác định trong phương pháp này chính là mức lương ngang bằng của tất cả các thị trường lao động ở những nơi mà tập đoàn này đặt chi nhánh. Bằng phương pháp cho điểm để đánh giá giá trị công việc tập đoàn John Deere đã thống nhất giá trị của từng vị trí công việc và mức lương ngang bằng để xác định tiền lương cho mỗi vị trí, chức danh công việc. Còn đối với các doanh nghiệp không có chi nhánh ở các vùng khác nhau thì có thể xác định mức lương của cùng vị trí công việc đó ở các công ty, doanh nghiệp có những đặc điểm tương tự như doanh nghiệp mình để xác định mức lương ngang bằng. Hoặc cũng có thể xác định mức lương cho từng vị trí công việc theo những đánh giá sâu hơn về nội dung của từng vị trí công việc và tác động của các trách nhiệm công việc tới thị trường như ở công ty JCPenney.

Bài học thứ hai, đối với doanh nghiệp áp dụng phương pháp trả công theo đánh giá kết quả thực hiện công việc, ngoài việc thiết lập một hệ thống trả công lao động theo đánh giá kết quả thực hiện công việc của cá nhân còn kết hợp với trả công lao động theo hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh chung của doanh nghiệp đó là lợi nhuận. Nhưng trả lương theo kết quả thực hiện công việc của cá nhân chiếm tỷ trọng lớn để tạo được sự an tâm công tác và kích thích phát huy trình độ chuyên môn lành nghề của cá nhân. Qua đó, giữ họ ở lại doanh nghiệp.

Bài học thứ ba, đối với doanh nghiệp áp dụng phương pháp trả công lao động theo đặc tính cá nhân người lao động, có thể dựa trên kinh nghiệm của công ty Lốp quốc tế Sim kết hợp giữa trả lương cứng cho các kỹ năng theo các bậc kỹ năng nghề nhất định và trả công biến động dựa trên những chỉ tiêu khác nhau đối với mỗi bộ phận.

1.6 Sự cần thiết hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội hiện nay

Một chính sách tiền công hợp lý là một đòn bẩy tạo động lực cho người lao động, thúc đẩy họ làm việc tích cực. Đặc biệt khi người lao động được trả lương xứng đáng với khả năng và công sức mà họ bỏ ra trong quá trình lao động thì người lao động sẽ tận tâm tận lực với công việc của họ hơn, sẽ gắn bó với doanh nghiệp hơn, giúp doanh nghiệp có thể phát triển mạnh mẽ hơn. Mặt khác, việc trả lương hợp lý còn giúp doanh nghiệp tiết kiệm được chi phí sản xuất, tạo điều kiện hạ giá thành sản phẩm, tăng sức cạnh tranh của sản phẩm trên thị trường, đem lại khả năng tăng doanh thu, tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp.

Trong nền kinh tế thị trường và hội nhập hiện nay, các doanh nghiệp Việt Nam đang thực hiện chuyển đổi mô hình hoạt động và phương thức quản lý sản xuất kinh doanh. Trong đó quản trị tiền lương trong doanh nghiệp đang gặp nhiều khó khăn. Các doanh nghiệp Nhà nước thường áp dụng hoặc xây dựng dựa trên hệ thống thang bảng lương do Nhà nước ban hành làm cho hệ thống trả công lao động của doanh nghiệp không tuân theo quy luật của thị trường lao động. Nó chưa thực sự trở thành thước đo giá trị sức lao động, chưa tính đến một cách đầy đủ các loại lao động trong các ngành nghề mới, ngành nghề có hàm lượng chất xám cao. Thêm vào đó, quan điểm và nhận thức của người lãnh đạo doanh nghiệp (người trực tiếp sử dụng lao động và trả công cho lao động) về vấn đề trả công cho người lao động chưa thực sự hướng vào con người và đầu tư cho con người. Một số lãnh đạo doanh nghiệp còn chưa chú trọng đến công tác cải cách chính sách tiền lương[17]. Đây là hệ quả của các quan niệm và kiểu tư duy của một nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung. Theo Moazam Mahmôd, EA SMAT, ILO Bangkok: *“hệ thống tiền công này còn đang làm mất đi khả năng cạnh tranh và tác động tiêu cực tới tăng trưởng kinh tế”*.

Hà Nội là trung tâm của cả nước trong các lĩnh vực, các doanh nghiệp ở Hà Nội có vai trò hết sức quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế xã hội của Thủ đô nói riêng và của cả nước nói chung. Phát triển các doanh nghiệp ở Hà Nội cũng là góp phần thúc đẩy các vùng lân cận của Hà Nội phát triển kinh tế xã hội và tạo đà đi lên của vùng Đông Bắc Bộ. Số lượng doanh nghiệp của Hà Nội chiếm khoảng 20% tổng số doanh nghiệp của cả nước còn nếu so với đồng bằng Bắc bộ thì Hà Nội chiếm khoảng 67% tổng số doanh nghiệp của vùng. Hơn nữa, trình độ phát triển kinh tế xã hội của Hà Nội có ảnh hưởng nhất định tới sự phát triển của thị trường lao động. Với một mật độ doanh nghiệp đông đúc, lực lượng lao động thu hút về Thủ đô nhiều, mức độ cạnh tranh trong tiền lương lớn, đó là những yếu tố ảnh hưởng tới tiền lương của doanh nghiệp. Vậy, tiền lương trong các doanh nghiệp ở Hà Nội phải được xác định như thế nào để có thể thu hút và giữ chân người lao động đặc biệt là những người lao động giỏi? Nghiên cứu phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội, ngoài việc giúp các doanh nghiệp ở Hà Nội có thể tìm ra các biện pháp thu hút và giữ chân người lao động còn giúp các doanh nghiệp ở các khu công nghiệp đang phát triển và các thành phố khác của Việt Nam có thể thu hút người lao động giỏi vào làm việc tại doanh nghiệp và đồng thời giữa chân được những người lao động đang làm việc trong doanh nghiệp. Do đó, nghiên cứu phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội là cần thiết khách quan.

TIÊU KẾT CHƯƠNG 1

- Tiền công (tiền lương) là giá cả sức lao động được hình thành dựa trên sự thỏa thuận giữa các bên trong quan hệ lao động; phụ thuộc vào quan hệ cung – cầu sức lao động trên thị trường lao động và phù hợp với các quy định

của pháp luật Lao động.

- Phương pháp trả công lao động là các cách tiến hành tính toán số lượng tiền để trả công (trả lương) cho người lao động theo các mục tiêu đã định.

- Phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường là phương pháp trả công lao động dựa trên giá trị sức lao động và quan hệ cung cầu sức lao động trên thị trường để quyết định mức lương và cách tính trả lương hợp lý đảm bảo tính cạnh tranh với bên ngoài nhưng đồng thời doanh nghiệp phải kiểm soát được chi phí lao động, thu hút và giữ chân người lao động.

- Các yếu tố ảnh hưởng trực tiếp tới phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường là trình độ năng lực của đội ngũ cán bộ làm công tác lao động tiền lương, đặc điểm tính chất công việc và các yếu tố của thị trường; yếu tố có tác động gián tiếp là quy định của pháp luật về tiền lương và thỏa thuận của công đoàn trong tiền lương chính là nhân tố điều kiện để thực hiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp.

- Việt Nam đang thực hiện chuyển đổi nền kinh tế theo cơ chế thị trường, trình độ quản trị tiền lương trong doanh nghiệp còn yếu, tiền lương chưa thực sự là yếu tố cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường. Do đó, nghiên cứu để hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp là rất cần thiết.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHƯƠNG PHÁP TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG THEO CƠ CHẾ THỊ TRƯỜNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP Ở HÀ NỘI

2.1 Tổng quan về các doanh nghiệp ở Hà Nội hiện nay

2.1.1 Số lượng và tốc độ tăng của các doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội

Hà Nội là thành phố có quy mô và kết quả sản xuất kinh doanh lớn thứ hai cả nước, chỉ đứng sau thành phố Hồ Chí Minh. Với các cơ chế chính sách khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp phát triển như: mặt bằng sản xuất, xây dựng cơ sở hạ tầng, đào tạo lao động và xúc tiến thương mại... nên số lượng doanh nghiệp phát triển mạnh không ngừng cả về số lượng và chất lượng. Đặc biệt từ khi Luật doanh nghiệp năm 2005 có hiệu lực, số lượng doanh nghiệp được thành lập trên địa bàn Hà Nội tăng đột biến. Chính yếu tố này đã tạo một nhu cầu lớn về lao động đặc biệt là nhu cầu về lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao.

Với đặc điểm là một đô thị lớn, là Thủ đô của đất nước, là trung tâm văn hóa, kinh tế, chính trị, xã hội của cả nước, Hà Nội đã thu hút một lượng lớn người lao động đến để tìm kiếm công ăn việc làm, tìm kiếm các cơ hội việc làm có thu nhập cao hơn. Đây là yếu tố tác động mạnh đến cung lao động trên thị trường lao động Hà Nội. Như vậy, ở Hà Nội thị trường lao động phát triển mạnh hơn, mức độ cạnh tranh về lao động gay gắt hơn đặc biệt là lao động chất lượng cao. Sự cạnh tranh này đã tác động mạnh mẽ đến công tác tiền lương trong doanh nghiệp, nó ảnh hưởng đến cách xác định số lượng tiền lương trả cho người lao động trong doanh nghiệp.

Cầu lao động trong các doanh nghiệp ở Hà Nội lớn đã kéo theo yếu tố cung về lao động trên thị trường lao động ở Hà Nội. Để nghiên cứu sâu về

vấn đề này, tác giả phân tích về số lượng, quy mô cũng như là các đóng góp của các doanh nghiệp ở Hà Nội.

Năm 2005 số doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội có 18.214 doanh nghiệp. Đến năm 2009 là 48.455 doanh nghiệp với tỷ lệ tăng là 22,66% so với năm 2008. Tuy nhiên, doanh nghiệp nhà nước ngày càng được thu hẹp về quy mô theo chủ trương cổ phần hóa và sắp xếp lại doanh nghiệp nhà nước để đảm bảo hoạt động sản xuất kinh doanh ngày càng hiệu quả hơn. Doanh nghiệp nhà nước chiếm tỷ trọng thấp nhất trong ba khu vực doanh nghiệp với 1,6%. Các doanh nghiệp FDI đã có xu hướng tăng lên nhưng vẫn chiếm một tỷ trọng nhỏ 1,67% trong tổng số các doanh nghiệp ở Hà Nội. Chiếm tỷ trọng lớn trong các doanh nghiệp ở Hà Nội vẫn là các doanh nghiệp ngoài nhà nước, năm 2009 có 47.007 doanh nghiệp chiếm 97% tổng số doanh nghiệp.

Bảng 2.1: Số lượng doanh nghiệp ở Hà Nội

Năm	2006	2007	2008	2009	2010
Tổng số	21.739	24.823	39.547	48.455	51.164
DNNN	692	657	636	636	630
DNNNN	20.517	23.508	38.165	47.007	49.626
FDI	530	658	746	812	908
Tốc độ tăng (%)	19,35	14,19	59,12	22,66	5,59

Nguồn: Niên giám thống kê 2010, Tổng cục Thống kê

Tốc độ doanh nghiệp tăng nhanh nhưng xét theo quy mô thì đa số các doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ. Xét theo tiêu chí xếp loại doanh nghiệp được quy định trong Nghị định số 56/2009/NĐ-CP ngày 30/6/2009 của Chính phủ **phụ lục 2a**. Theo kết quả điều tra các doanh nghiệp của Tổng cục Thống kê cho thấy các doanh nghiệp ở Hà Nội chủ yếu là các doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Các doanh nghiệp có vốn dưới 1 tỷ đồng ngày càng giảm cả về số lượng tuyệt đối cũng như số tương đối. Năm 2005 toàn thành phố có 7.078 doanh nghiệp (chiếm tỷ lệ 38,8%) có vốn dưới 1 tỷ đến năm 2009 con số này chỉ là 4.462 doanh nghiệp chiếm tỷ lệ 9,2% trong tổng số các doanh nghiệp. Các doanh nghiệp có vốn từ 1 tỷ đồng đến 10 tỷ đồng chiếm tỷ lệ lớn nhất tổng số các doanh nghiệp. Năm 2005 toàn thành phố có 8.743 doanh nghiệp (chiếm 48%) có vốn từ 1 tỷ đến dưới 10 tỷ. Con số này năm 2009 là 30.946 doanh nghiệp chiếm 63,86 % tổng số doanh nghiệp. Các doanh nghiệp có vốn từ 10 tỷ đến dưới 200 tỷ năm 2005 là 2.105 doanh nghiệp (chiếm 11,55%) năm 2009 là 12.247 doanh nghiệp chiếm 25,27%. Các doanh nghiệp này tăng cả số tuyệt đối và số tương đối xem *phụ lục 2b và 2c*.

Các doanh nghiệp có vốn trên 200 tỷ đồng năm 2005 là 390 doanh nghiệp chiếm 2,1% con số này năm 2009 là 800 doanh nghiệp chiếm 1,6%. Các doanh nghiệp loại này tăng về số tuyệt đối là 410 doanh nghiệp nhưng tỷ lệ tương đối lại giảm còn 1,6%. Điều này là hoàn toàn hợp lý vì các doanh nghiệp vừa và nhỏ phát triển với tốc độ rất nhanh.

Chúng ta thấy đa phần là các doanh nghiệp vừa và nhỏ vẫn còn vừa phát triển vừa phải cầm chừng. Tuy nhiên chúng ta cũng thấy rất nhiều các doanh nghiệp ở Hà Nội lớn mạnh chỉ trong một khoảng thời gian ngắn. Doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa chính là bước dạo đầu để trưởng thành và phát triển thành các doanh nghiệp lớn.

Số lượng và tốc độ tăng của các doanh nghiệp như trên chính là yếu tố tác động mạnh mẽ đến cầu lao động ở Hà Nội. Với số lượng các doanh nghiệp này sẽ tạo ra một lượng cầu lớn trên thị trường lao động Hà Nội không những đối với lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao mà còn đối với cả lao động phổ thông. Đây chính là yếu tố làm sôi động thị trường lao động Hà Nội cả về số lượng và chất lượng. Nó tác động gián tiếp đến phương pháp trả công

lao động trong các doanh nghiệp ở Hà Nội nhưng lại là yếu tố tác động trực tiếp đến các mức tiền lương, tiền công mà doanh nghiệp trả cho người lao động. Nếu doanh nghiệp trả công thấp, doanh nghiệp sẽ không tuyển được lao động, kể cả lao động giản đơn. Trường hợp này đã từng xảy ra trong thực tế ở các khu công nghiệp của Hà Nội vào thời điểm đầu năm, đặc biệt là sau Tết nguyên đán.

2.1.2 Vai trò của các doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội

2.1.2.1 Đóng góp cho tăng trưởng kinh tế

Tăng trưởng kinh tế là một trong những thước đo đánh giá trình độ phát triển kinh tế xã hội của một địa phương. Tăng trưởng kinh tế tạo ra những tiền đề vật chất để giải quyết những vấn đề kinh tế xã hội như giải quyết việc làm, tăng thu nhập, giảm đói nghèo. Đó là tiền đề cơ bản để tích lũy vốn cho công nghiệp hóa hiện đại hóa. Không những thế nó còn góp phần cải thiện các thước đo về phát triển kinh tế xã hội. Trong những năm qua, Hà Nội là một trong những địa phương có tốc độ tăng trưởng cao. So với tốc độ tăng GDP trung bình của cả nước, tốc độ tăng GDP của Hà Nội luôn gấp từ 1,5 lần trở lên. Năm 2010, tốc độ gia tăng GDP của Hà Nội là 11,04% trong khi đó tốc độ tăng GDP của cả nước đạt 6,78%. Đạt được kết quả trên là nhờ vào sự đóng góp của các doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội.

Trong gian đoạn 2006-2010, tăng trưởng kinh tế của Hà Nội xét về số tuyệt đối, giá thực tế hay giá so sánh thì năm sau đều tăng cao hơn so với năm trước. Nhưng xét về tốc độ tăng thì năm 2009 là năm có tốc độ tăng thấp nhất ở tất cả các ngành nông lâm nghiệp thủy sản, công nghiệp, xây dựng và dịch vụ. Năm 2006 đạt 110.736 tỷ đồng, tốc độ tăng trưởng đạt 12,2% tốc độ tăng này được giữ vững và ổn định trong năm 2007, đến năm 2008 tốc độ gia tăng GDP có giảm đi chút ít và còn 10,7% ứng với 178.605 tỷ đồng. Năm 2009, giá trị GDP đạt được là 210.006 tỷ đồng ứng với tốc độ tăng là 7,3% đây là

năm có tốc độ gia tăng GDP thấp nhất trong giai đoạn 2006-2010 nguyên nhân là do Hà Nội mới sát nhập đội ngũ lãnh đạo phối hợp chưa nhịp nhàng, ăn khớp. Nhưng đến năm 2010, Hà Nội đã lấy lại được đà tăng trưởng, giá trị GDP đạt được là 246.723 tỷ đồng ứng với tốc độ tăng là 10%. Tỷ trọng ngành nông lâm nghiệp thủy sản đang trong xu hướng giảm xuống, đến năm 2010 chỉ đóng góp trong GDP của Hà Nội là 5,8%. Đóng góp nhiều nhất cho GDP Hà Nội vẫn là các ngành dịch vụ, tiếp đến là công nghiệp và xây dựng. Những ngành này đều có xu hướng tăng tỷ trọng đóng góp trong GDP Hà Nội **bảng 2.2**.

Bảng 2.2: Tổng sản phẩm nội địa (GDP) của Hà Nội

Năm	GDP giá so sánh 1994	GDP giá thực tế		Nông - lâm, thủy sản		Công nghiệp, xây dựng		Dịch vụ	
		Tỷ đồng	Tỷ lệ %	Tỷ đồng	Tỷ lệ %	Tỷ đồng	Tỷ lệ %	Tỷ đồng	Tỷ lệ %
2006	49.512	110.736	100	7126	6,4	45757	41,4	57853	52,2
2007	55.704	137.935	100	9060	6,6	57028	41,3	71847	52,1
2008	61.635	178.605	100	11713	6,6	73538	41,2	93354	52,2
2009	66.175	210.006	100	13004	6,2	87104	41,5	109898	52,3
2010	73.478	246.723	100	14322	5,8	103035	41,8	129366	52,4

Nguồn: Niên giám thống kê 2009, 2010 trang 60, Cục Thống kê Hà Nội

Các ngành công nghiệp và xây dựng có tốc độ tăng trưởng cao hơn so với các ngành dịch vụ. Điều này cho thấy Hà Nội vẫn còn trong quá trình phát triển của thành phố công nghiệp. Tốc độ tăng trưởng GDP của các ngành công nghiệp, xây dựng và dịch vụ luôn duy trì ở mức cao và quyết định đến tốc độ tăng trưởng kinh tế của Hà Nội **bảng 2.3**. Tốc độ tăng trưởng của Nó đã thể hiện vai trò của các doanh nghiệp trong ngành công nghiệp, xây dựng và du lịch góp phần thay đổi và dịch chuyển cơ cấu kinh tế của Thủ đô.

Bảng 2.3: Tốc độ tăng tổng sản phẩm nội địa (GDP) của Hà Nội*Đơn vị tính: %*

Chỉ tiêu	2006	2007	2008	2009	2010
Tốc độ tăng GDP	112,2	112,5	110,7	107,3	110,0
Nông lâm nghiệp, thủy sản	101,3	102,9	102,0	100,1	106,9
Công nghiệp, xây dựng	117,2	114,2	111,9	107,3	111,6
Dịch vụ	110,3	112,4	110,9	108,4	111,1

*Nguồn: Niên giám thống kê 2009,2010, trang 62, Cục Thống kê Hà Nội***2.1.2.2 Đóng góp về giải quyết việc làm cho người lao động****Bảng 2.4: Số lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp ở Hà Nội***Đơn vị tính: Người*

Năm	2006	2007	2008	2009	2010
Tổng số	1.188.063	1.301.848	1.381.517	1.423.159	1.611.116
Công nghiệp	547.690	622.153	599.993	618.886	644.409
Xây dựng	262.357	266.797	289.261	290.450	370.900
Thương mại, dịch vụ	309.591	339.507	417.806	437.271	514.050
Giao thông vận tải*	68.425	73.391	74.457	76.552	81.757

*Nguồn: Niên giám thống kê 2009,2010, Cục Thống kê Hà Nội**Chú thích: * bao gồm cả cá thể*

Theo số liệu của Cục Thống kê Hà Nội, năm 2006 số lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp ở Hà Nội là 1.188.063 người trong đó số lao động làm việc trong các doanh nghiệp công nghiệp là 547 690 người chiếm 46,1%; tiếp đến là trong các doanh nghiệp dịch vụ 309 591 người chiếm 26,06%; trong ngành xây dựng là 262 357 người chiếm 22,08% số còn lại làm việc trong lĩnh vực giao thông vận tải. Năm 2010 số lao động làm việc trong

các doanh nghiệp ở Hà Nội tăng lên 1.611.116 người, tăng khoảng 1,4 lần so với năm 2006. Tỷ trọng lao động làm việc các doanh nghiệp ngành công nghiệp vẫn ở mức cao hơn so với các ngành xây dựng, thương mại, dịch vụ và giao thông vận tải.

2.1.2.3 Đóng góp cho ngân sách nhà nước

Bảng 2.5: Đóng góp cho ngân sách thành phố Hà Nội của các doanh nghiệp trên địa bàn

Năm	2006	2007	2008	2009	2010
Tổng thu ngân sách nhà nước					
Tỷ đồng	41.031	51.945	72.407	85.448	100.000
1. Khu vực kinh tế trong nước					
Tỷ đồng	37.177	47.517	64.391	77.219	90.400
Tỷ lệ %	90,6	91,5	88,9	90,4	90,4
Trong đó: DNNN					
Tỷ đồng	15.411	19.047	29.593	35.475	42.272
Tỷ lệ %	37,6	36,6	40,9	41,5	42,3
2. Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài					
Tỷ đồng	3.854	4.428	8.016	8.229	9.600
Tỷ lệ %	9,4	8,5	11,1	9,6	9,6

Nguồn: Niên giám thống kê 2009, 2010, Cục Thống kê Hà Nội

Đi liền với đóng góp cho tăng trưởng kinh tế, giải quyết việc làm, các doanh nghiệp còn có vai trò quan trọng là góp phần thực hiện thu ngân sách trên địa bàn. Ở Hà Nội, theo số liệu thống kê ở **bảng 2.5** ta thấy: năm 2010 cả khu vực kinh tế trong nước và ngoài nước đã đóng góp vào ngân sách nhà nước là 100.000 tỷ đồng, trong đó khu vực kinh tế ngoài nước là 90.400 tỷ đồng chiếm 90,4% còn khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài là 9.600 tỷ đồng chiếm 9,6%. Trong giai đoạn 2006-2010, tỷ trọng đóng góp vào ngân

sách nhà nước của khu vực kinh tế trong nước bình quân là 90,36%. Doanh nghiệp nhà nước có vai trò quan trọng đóng góp cho ngân sách nhà nước. Năm 2006, các doanh nghiệp nhà nước đóng góp cho thu ngân sách là 37,6% nhưng đến năm 2010 đã tăng lên 42,3% tương ứng với mức độ đóng góp là 42.272 tỷ đồng. Trong những năm gần đây tỷ lệ đóng góp cho ngân sách nhà nước của các doanh nghiệp nhà nước có xu hướng tăng.

Ngoài các vai trò trên, doanh nghiệp nhà nước còn giữ vai trò bình ổn giá của các mặt hàng thiết yếu; các doanh nghiệp còn tham gia các hoạt động từ thiện, nhận nuôi các bà mẹ Việt Nam anh hùng và giữ ổn định trật tự an ninh xã hội của Thủ đô.

2.2 Các nhân tố chủ yếu tác động đến phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp ở Hà Nội

Như đã phân tích trong mục các nhân tố ảnh hưởng ở chương 1, các nhân tố ảnh hưởng trực tiếp và quyết định đến phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp là quan điểm trả lương của doanh nghiệp, đội ngũ làm công tác lao động tiền lương trong doanh nghiệp, đặc điểm tính chất công việc và các yếu tố thị trường; nhân tố có ảnh hưởng gián tiếp là các quy định pháp luật về tiền lương đối với các loại hình doanh nghiệp và vai trò của công đoàn là nhân tố điều kiện để thực hiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp. Trong mục này, tác giả đi sâu phân tích sự tác động của các nhân tố là quan điểm trả lương của doanh nghiệp, đội ngũ làm công tác lao động tiền lương trong doanh nghiệp, các quy định pháp luật về tiền lương đối với các loại hình doanh nghiệp và vai trò của công đoàn. Còn nhân tố đặc điểm tính chất công việc được phân tích gắn với thực trạng của các phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường mục 2.3.1.

2.2.1 Các quy định pháp luật về tiền lương đối với các loại hình doanh nghiệp ở Hà Nội

Để thực hiện vai trò quản lý nhà nước trong nền kinh tế thị trường về lĩnh vực quan hệ lao động giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động, Chính phủ đã ban hành Bộ Luật Lao động. Qua các lần sửa đổi và bổ sung, Bộ Luật Lao động hiện hành đã thể hiện rõ vai trò quản lý nhà nước trong lĩnh vực tiền lương ở các chương VI. Các nội dung được quy định cụ thể là: tiền lương tối thiểu, thang lương - bảng lương, hình thức trả lương và tiền thưởng, thời gian làm việc và nghỉ ngơi, tiền lương làm thêm, làm đêm,... Để cụ thể các nội dung quản lý này, Nhà nước đã ban hành các Nghị định, Thông tư hướng dẫn và thi hành.

Đối với doanh nghiệp nhà nước, Nhà nước đã ban hành Nghị định 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 quy định về hệ thống thang bảng lương trong các công ty Nhà nước. Nghị định 207/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 quy định về chế độ tiền thưởng đối với thành viên hội đồng quản trị, tổng giám đốc giám đốc công ty thuộc công ty Nhà nước, bao gồm quy định về quỹ tiền thưởng và mức trích thưởng. Nội dung quản lý về lao động, tiền công và thu nhập trong các công ty Nhà nước được quy định ở Nghị định số 206/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004. Thông tư số 07/2005/TT-BLĐTBXH ngày 5/1/2005 và Thông tư số 08/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 hướng dẫn thực hiện Nghị định 206/2004/NĐ-CP; Nghị định 86/2007/NĐ-CP ngày 28/5/2007 quy định quản lý lao động và tiền lương trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ; Thông tư số 27/2010/TT-BLĐTBXH ngày 14 tháng 9 năm 2010 hướng dẫn thực hiện Nghị định 86/2007/NĐ-CP. Nội dung quản lý Nhà nước về tiền lương thu nhập trong các văn bản này đều tập chung vào các vấn đề sau:

Tiền lương tối thiểu điều chỉnh trong doanh nghiệp (công ty):

Trong doanh nghiệp Nhà nước, việc xác định tiền lương tối thiểu của doanh nghiệp rất quan trọng. Đó là cơ sở để xác định đơn giá tiền lương tổng hợp giúp các doanh nghiệp xác định quỹ tiền lương, là cơ sở để tiến hành trả công cho người lao động trong doanh nghiệp. Tiền lương tối thiểu của doanh nghiệp được xác định trong khung lương tối thiểu điều chỉnh sau:

$$TL_{\min v} \leq TL_{\min dc} \leq TL_{\min} \times (1 + k)$$

Trong đó, $TL_{\min v}$ và TL_{\min} là tiền lương tối thiểu vùng và tiền lương tối thiểu chung do Nhà nước ban hành; k là hệ số điều chỉnh tăng thêm trong tiền lương tối thiểu của doanh nghiệp khi doanh nghiệp đảm bảo các điều kiện về lợi nhuận và năng suất lao động theo quy định. Tùy vào hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp mà hệ số k được xác định ở mức cao hay thấp theo quy định của nhà nước. Hệ số điều chỉnh tăng thêm quỹ tiền lương để xác định quỹ tiền lương kế hoạch của viên chức quản lý theo quy định tại Thông tư số 08/2005/TT-BLĐTBXH ngày 05 tháng 01 năm 2005 và Thông tư số 27/2010/TT-BLĐTBXH ngày 14 tháng 9 năm 2010 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội khi bảo đảm thêm điều kiện: mức tăng (theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân kế hoạch so với thực hiện năm trước liền kề (từ quỹ tiền lương được chủ sở hữu phê duyệt, thẩm định) của viên chức quản lý chuyên trách không vượt quá mức tăng (theo tỷ lệ %) tiền lương bình quân kế hoạch so với thực hiện năm trước liền kề của người lao động.

Doanh nghiệp Nhà nước được phép điều chỉnh tiền lương tối thiểu trong khung lương tối thiểu điều chỉnh được xác định ở trên. Nếu doanh nghiệp nhà nước làm ăn thua lỗ và không có lợi nhuận thì hệ số k được xác định bằng 0. Việc quy định mức trần trong khung tiền lương tối thiểu cũng tạo ra những rào cản nhất định trong việc trả lương thu hút nhân tài đối với các doanh nghiệp Nhà nước làm ăn có lãi và đạt hiệu quả sản xuất kinh doanh

cao. Nó ảnh hưởng tới việc xác định quỹ tiền lương chung của doanh nghiệp đặc biệt là quỹ tiền lương theo đơn giá của doanh nghiệp. Từ việc quy định tiền lương tối thiểu của doanh nghiệp, Nhà nước đã quản lý quỹ tiền lương của doanh nghiệp.

Hệ thống thang bảng lương: Tại Nghị định 205/2004 NĐ-CP quy định về hệ thống thang bảng lương bao gồm hai hệ thống thang lương là thang lương A1(7 bậc) và thang lương A2 (6 bậc) cho công nhân; hệ thống bảng lương cho công nhân và bảng lương cho các chức vụ quản lý doanh nghiệp dành cho các chức danh Tổng giám đốc, Giám đốc, phó tổng giám đốc, phó giám đốc, kế toán trưởng; bảng lương của thành viên chuyên trách hội đồng quản trị; bảng lương chuyên môn nghiệp vụ, bảng lương thừa hành, phục vụ; bảng lương chuyên gia cao cấp và nghệ nhân. Hệ thống thang bảng lương này là căn cứ, cơ sở để quản lý các doanh nghiệp nhà nước về tiền công. Dựa và hệ thống thang bảng lương này để xác định các chi phí tiền công trong doanh nghiệp Nhà nước. Chính vì vậy, các doanh nghiệp nhà nước thường dùng hệ thống thang bảng lương này để xếp lương và trả lương cho người lao động. Mặc dù, các doanh nghiệp này được phép trả lương cao hơn so với mức lương được xác định trong thang bảng lương và theo kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Đây là hệ thống thang bảng lương chưa thể hiện đúng vai trò là bảng giá nhân công để trả lương cho người lao động, chưa phản ánh đúng quan hệ tiền công giữa các loại lao động trong doanh nghiệp, còn mang tính bình quân trong trả lương và mức lương trên thị trường lao động. Vì vậy, nó không phù hợp với cơ chế thị trường.

Quản lý tiền lương thu nhập trong doanh nghiệp Nhà nước: Nội dung quản lý tiền lương và thu nhập trong các công ty Nhà nước được quy định ở Nghị định số 206/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 và Thông tư số 07/2005/TT-BLĐTBXH ngày 5/1/2005 hướng dẫn thực hiện Nghị định

206/2004/NĐ-CP. Với công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ nội dung quản lý được quy định tại Nghị định 86/2007/NĐ-CP ngày 28/5/2007 và Thông tư số 27/2010/TT-BLĐTBXH ngày 14/9/2010. Ngoài các nội dung như đã đề cập ở trên, các doanh nghiệp nhà nước còn phải xác định đơn giá tiền lương tổng hợp trên cơ sở định mức lao động tổng hợp, từ đó lập quỹ tiền lương của doanh nghiệp, và xác định quỹ tiền lương thực hiện, quyết toán quỹ tiền lương.

Đối với doanh nghiệp ngoài nhà nước, các quy định của pháp luật trong việc trả lương cho người lao động chủ yếu hướng vào tiền lương tối thiểu. Tiền lương tối thiểu của khu vực ngoài nhà nước được chia thành hai loại là tiền lương tối thiểu của các doanh nghiệp có vốn nội địa (doanh nghiệp Việt Nam-DNVN) và tiền lương tối thiểu của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (doanh nghiệp FDI). Tiền lương tối thiểu được quy định theo bốn vùng và từ tháng 10/2011 tiền lương tối thiểu của hai khu vực này không còn có sự phân biệt theo loại hình sở hữu vốn. Cụ thể các mức lương tối thiểu vùng được xác định như ở **phụ lục 3**. Mức lương tối thiểu vùng được dùng làm căn cứ tính các mức lương trong thang bảng lương, các loại phụ cấp lương, tính các mức lương ghi trong hợp đồng lao động và thực hiện các chế độ khác do doanh nghiệp xây dựng. Nhà nước cũng khuyến khích các doanh nghiệp trả cao hơn mức lương tối thiểu vùng tùy thuộc vào khả năng tài chính của doanh nghiệp. Đối với người lao động đã qua học nghề, doanh nghiệp phải trả cao hơn ít nhất là 7% so với mức lương tối thiểu vùng.

Tại địa bàn Hà Nội, vùng I bao gồm các quận Hoàn Kiếm, Ba Đình, Đống Đa, Hai Bà Trưng, Cầu Giấy, Thanh Xuân, Hoàng Mai, Tây Hồ, Long Biên, Hà Đông. Vùng II gồm các huyện Gia Lâm, Đông Anh, Sóc Sơn, Thanh Trì, Từ Liêm, Thường Tín, Hoài Đức, Đan Phượng, Thạch Thất, Quốc Oai và thị xã Sơn Tây. Vùng III bao gồm các huyện còn lại của thành phố Hà Nội.

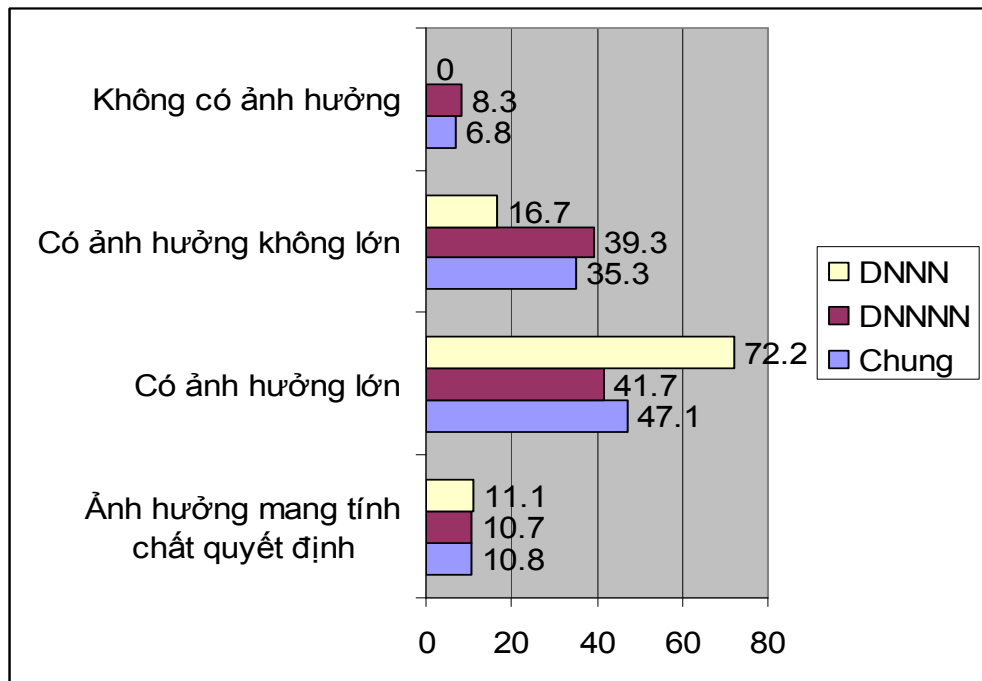
Ảnh hưởng của các quy định của nhà nước về tiền lương và phương pháp trả công lao động trong doanh nghiệp được các doanh nghiệp đánh giá thông qua kết quả điều tra ở **bảng 2.6**. Có 7 người chiếm 6,4% trong tổng số cán bộ lao động tiền lương trong doanh nghiệp cho rằng các quy định pháp luật về tiền lương không có ảnh hưởng đến phương pháp trả công lao động trong doanh nghiệp; số cho rằng có ảnh hưởng không lớn là 36 người chiếm 32,7%; có ảnh hưởng lớn chiếm 43,6% tương ứng với 48 người và mức độ ảnh hưởng mang tính chất quyết định đến phương pháp trả công là 11 người chiếm 10,0%. Như vậy, 95% số người trả lời cho rằng các quy định pháp luật về tiền lương có ảnh hưởng đến phương pháp trả công lao động trong doanh nghiệp. Mức độ ảnh hưởng lớn và có tính chất quyết định tới phương pháp trả công trong doanh nghiệp chiếm tới 59% số người trả lời.

Bảng 2.6: Mức độ ảnh hưởng của các quy định pháp luật về tiền lương

Chỉ tiêu	Số lượng (người)	Tỷ lệ %	% trong tổng số trả lời
Không có ảnh hưởng	7	6,4	6,8
Có ảnh hưởng không lớn	36	32,7	35,3
Có ảnh hưởng lớn	48	43,6	47,1
Ảnh hưởng mang tính quyết định	11	10,0	10,8
Tổng số người trả lời	102	92,7	100,0
Số người không trả lời	8	7,3	
Tổng	110	100,0	

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 2, tác giả.

Tuy nhiên theo hiểu biết của tác giả, các quy định pháp luật về tiền lương chủ yếu tác động đến mức lương (số lượng tiền lương) trả cho người lao động chứ không ảnh hưởng nhiều đến phương pháp trả công lao động. Chỉ có các nguyên tắc quy định xây dựng thang bảng lương cho các doanh nghiệp tự xây dựng thang bảng lương hoặc các quy định trong quản lý tiền lương thu nhập đối với doanh nghiệp nhà nước thì có tác động gián tiếp đến kỹ thuật xử lý ở một số bước trong quy trình tính toán tiền lương của phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường.



Biểu đồ 2.1: Ảnh hưởng của các quy định pháp luật về tiền lương trong DNNN và DNNNN

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 2, tác giả.

Nếu phân chia mức độ ảnh hưởng theo từng loại hình doanh nghiệp thì các quy định pháp luật về tiền lương và quản lý tiền lương đều ảnh hưởng tới tiền lương trong doanh nghiệp nhà nước. Có ảnh hưởng lớn và mang tính chất

quyết định chiếm tới 83,3% (72,2% + 11,1%) các phiếu trả lời; có ảnh hưởng không lớn chiếm 16,7% tổng số phiếu trả lời. Đối với doanh nghiệp ngoài nhà nước, các quy định pháp luật về tiền lương không có ảnh hưởng tới tiền công trong doanh nghiệp là 7 phiếu trả lời chiếm 8,3%; có ảnh hưởng không lớn tới tiền công trong doanh nghiệp là 33 phiếu trả lời chiếm 39,3%; có ảnh hưởng lớn là 41,7% tương ứng với 35 phiếu trả lời và mức độ ảnh hưởng mang tính quyết định là 9 phiếu tương ứng với 10,7%. Như vậy, đối với các doanh nghiệp ngoài nhà nước, mức độ ảnh hưởng của các quy định pháp luật về tiền lương của doanh nghiệp mang tính chất quyết định và ảnh hưởng lớn chiếm 52,4%. Nhìn vào **biểu đồ 2.1**, ta có thể nhận xét rằng: Doanh nghiệp nhà nước chịu ảnh hưởng của các quy định pháp luật về tiền lương nhiều hơn so với các doanh nghiệp ngoài nhà nước.

2.2.2 Quan điểm của lãnh đạo doanh nghiệp về tiền công và trả công trong doanh nghiệp ở Hà Nội

Tiền công của người lao động và phương pháp trả công lao động trong doanh nghiệp không thể tách rời quan điểm trả công của người sử dụng lao động. Quan điểm của lãnh đạo doanh nghiệp sẽ chi phối toàn bộ các hoạt động của công tác lao động tiền lương trong doanh nghiệp. Nó ảnh hưởng từ việc quyết định lựa chọn phương pháp trả công đến quy trình thực hiện phương pháp và kết quả thực hiện phương pháp. Đối với các doanh nghiệp ở Hà Nội, kết quả điều tra đã phản ánh điều này hoàn toàn đúng. Theo đánh giá của đội ngũ cán bộ làm công tác lao động tiền lương trong doanh nghiệp, quan điểm của chủ doanh nghiệp không ảnh hưởng hoặc có ảnh hưởng không lớn đến tiền công và phương pháp trả công chỉ chiếm 3,6% tương ứng với 4 người trả lời trong tổng số người được điều tra. Mức độ ảnh hưởng lớn và ảnh hưởng mang tính chất quyết định chiếm 88,2% tương ứng với 97 người trả lời. Trong đó 56 người chiếm 50,9% cho rằng quan điểm của lãnh đạo doanh

nghiệp có ảnh hưởng quyết định tới tiền công và phương pháp trả công lao động trong doanh nghiệp.

Khi được hỏi về “Quan điểm trả lương tại doanh nghiệp” thì có đến 88% doanh nghiệp trả lời quan điểm trả lương của doanh nghiệp là gắn với kết quả lao động, hiệu quả làm việc; 7% doanh nghiệp có quan điểm trả lương vừa gắn với kết quả lao động vừa gắn với vị trí công việc đảm nhiệm; 5% doanh nghiệp có quan điểm trả lương đảm bảo sự công bằng, kết hợp trả lương trả thưởng, trả lương thời gian cho lao động gián tiếp, trả lương sản phẩm cho lao động trực tiếp.... Như vậy, quan điểm trả lương của doanh nghiệp là gắn với mức độ đóng góp của người lao động, kết quả lao động cao, hiệu quả làm việc cao thì được trả lương cao. Với quan điểm trả lương này nó đã thể hiện được sự công bằng trong trả lương.

Bảng 2.7: Mức độ ảnh hưởng của chủ doanh nghiệp đến phương pháp trả công lao động trong doanh nghiệp

	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
Không có ảnh hưởng	3	2,7
Có ảnh hưởng không lớn	1	0,9
Có ảnh hưởng lớn	41	37,3
Ảnh hưởng mang tính quyết định	56	50,9
Không trả lời	9	8,3
Tổng	110	100,0

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 2, tác giả.

2.2.3 Đội ngũ làm công tác lao động tiền công, quản trị nhân lực trong doanh nghiệp ở Hà Nội

Như đã phân tích ở trên, đội ngũ làm công tác lao động tiền lương, quản trị nhân lực trong doanh nghiệp có vai trò quan trọng và ảnh hưởng quyết định

đến lựa chọn, xây dựng và thực hiện các phương pháp trả lương trong doanh nghiệp. Đội ngũ lao động này trong doanh nghiệp được thể hiện ở số lượng và chất lượng của người làm công tác tiền lương quản trị nhân lực. Số lượng thể hiện ở số người làm công tác tiền lương quản trị nhân lực trong doanh nghiệp. Chất lượng thể hiện thông qua hai tiêu chí cơ bản là thâm niên làm trong lĩnh vực lao động tiền lương của người làm công tác lao động tiền lương quản trị nhân lực. Kết quả điều tra của tác giả cho thấy: số doanh nghiệp có 3 lao động làm công tác lao động tiền lương, quản trị nhân lực trong doanh nghiệp chiếm 23,6% và đây là số lượng lao động chiếm tỷ trọng cao nhất trong các doanh nghiệp được điều tra. Cũng qua số liệu điều tra cho thấy, đội ngũ lao động làm công tác tiền lương quản trị nhân lực trong doanh nghiệp thường chiếm từ 2 cho đến 5 lao động, số này chiếm khoảng 67,3% trong tổng số các doanh nghiệp được điều tra; đội ngũ lao động này có từ 10 lao động trở lên chiếm 9,1% trong tổng số doanh nghiệp điều tra, có thể tham khảo ở **phụ lục 4**.

Về thâm niên của đội ngũ làm công tác lao động tiền lương, quản trị nhân lực được điều tra thì có 65,6% có thâm niên dưới 5 năm; có thâm niên từ 5 năm đến dưới 10 năm chiếm 16,3%; có thâm niên từ 10 năm đến dưới 15 năm chiếm 7%; có thâm niên từ 15 năm đến dưới 20 năm chiếm 2,3%; có thâm niên từ 20 năm trở lên chiếm 5,8% trong tổng số người trả lời. Số liệu này cho thấy: số năm công tác trong lĩnh vực lao động tiền lương, quản trị nhân lực của đội ngũ làm công tác lao động tiền lương quản trị nhân lực trong doanh nghiệp là thấp, chủ yếu là lao động trẻ mới vào nghề. 50% số người được phỏng vấn có thâm niên làm việc trong lĩnh vực lao động tiền lương, quản trị nhân lực từ 3 năm trở lên và 50% số người có thâm niên 3 năm trở xuống. Thâm niên 2 năm có số lao động chiếm nhiều nhất 26,8% trong tổng số người được điều tra. Thâm niên thấp, kinh nghiệm ít là những yếu tố ảnh hưởng bất lợi đến phương pháp trả công trong các doanh nghiệp ở Hà Nội hiện nay. Tuy nhiên, xét về trình độ được đào tạo của đội ngũ cán bộ làm

công tác lao động tiền lương, quản trị nhân lực thì 3,6% có trình độ đào tạo sau đại học; 48,2% được đào tạo ở bậc đại học; 23,6% được đào tạo ở bậc cao đẳng; đào tạo ở bậc trung học chuyên nghiệp chiếm 2,7%; đào tạo thông qua các khóa tập huấn ngắn hạn là 14,5%; chưa qua đào tạo là 7,3% **bảng 2.8**.

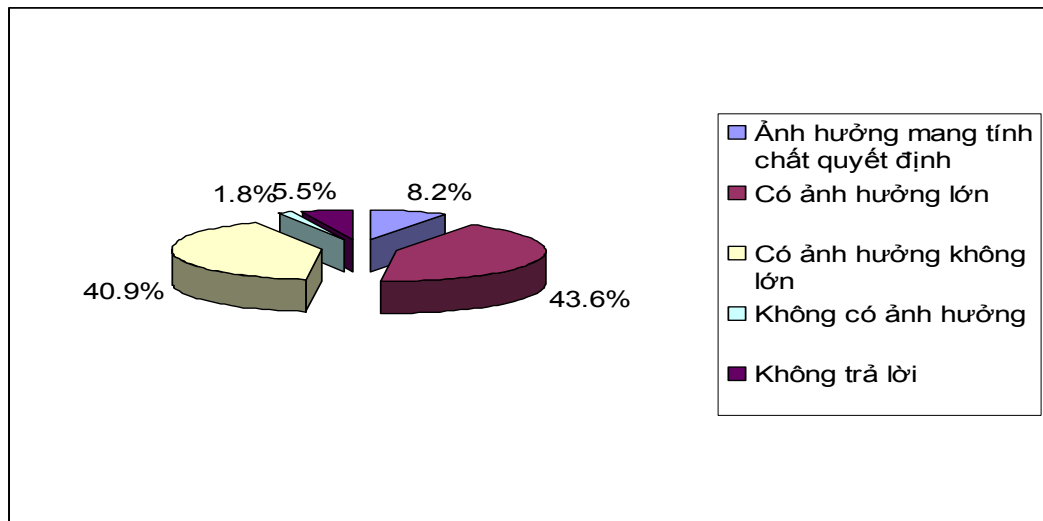
Như vậy, xét về chất lượng của đội ngũ làm công tác lao động tiền lương trong doanh nghiệp, ta có thể thấy trình độ chuyên môn được đào tạo tương đối cao nhưng thâm niên kinh nghiệm thì còn hạn chế. Yếu tố này ảnh hưởng đến việc thực hiện các phương pháp trả công trong doanh nghiệp. Ảnh hưởng đến việc tư vấn cho chủ doanh nghiệp sử dụng hợp lý và có hiệu quả các phương pháp trả công lao động nói riêng và công tác thù lao lao động trong quản trị nhân lực nói chung.

Bảng 2.8: Trình độ chuyên môn được đào tạo của cán bộ lao động tiền lương

STT	Trình độ	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
1.	Chưa qua đào tạo	8	7,3
2.	Tập huấn ngắn hạn	16	14,5
3.	Trung học chuyên nghiệp	3	2,7
4.	Đại học	53	48,2
5.	Cao đẳng	26	23,6
6.	Sau đại học	4	3,6
	Tổng	110	100,0

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 2, tác giả.

Khi được hỏi về mức độ ảnh hưởng của đội ngũ cán bộ lao động tiền lương ảnh hưởng đến chính sách tiền lương của doanh nghiệp thì 45 người chiếm 40,9% khẳng định là có ảnh hưởng không lớn; có ảnh hưởng lớn là 48 người trả lời chiếm 43,6%; ảnh hưởng mang tính chất quyết định có 9 người chiếm 8,2% trong tổng số người được điều tra **biểu đồ 2.2**.



Biểu đồ 2.2: Mức độ ảnh hưởng của đội ngũ cán bộ lao động tiền lương
 Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 2, tác giả.

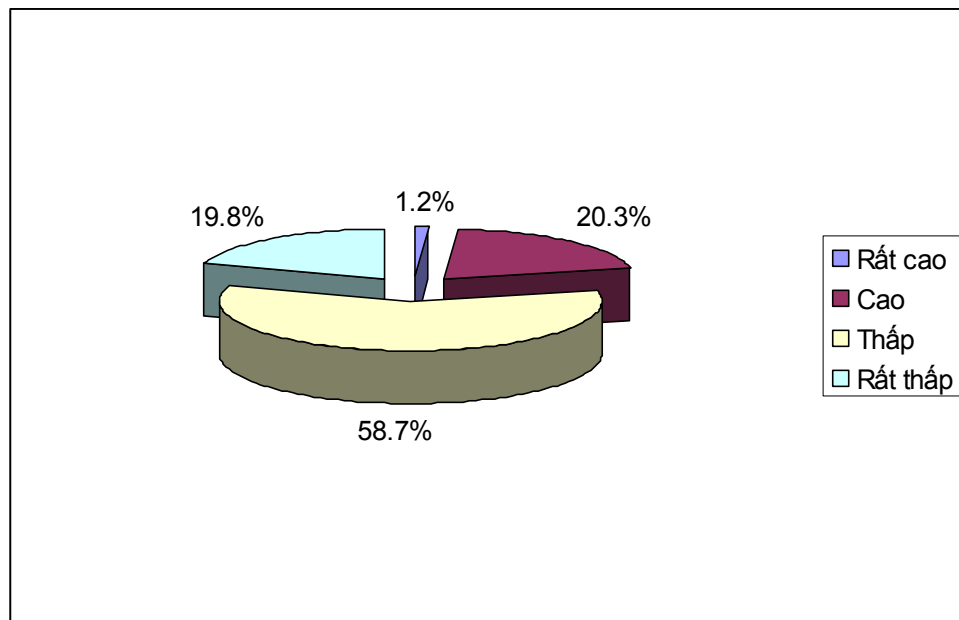
Chất lượng của đội ngũ cán bộ làm công tác lao động tiền lương tác động trực tiếp tới mức độ ảnh hưởng của đội ngũ này trong doanh nghiệp. Bởi vì đây chính là đội ngũ chịu trách nhiệm chính trong việc tư vấn các chính sách tiền lương để từ đó xây dựng các phương pháp trả công lao động hợp lý trong doanh nghiệp. Khi có trình độ kết hợp với thâm niên, kinh nghiệm tích lũy được trong quá trình làm việc thì dễ dàng tư vấn và thuyết phục người sử dụng lao động thực hiện các phương pháp trả công lao động phù hợp với từng nhóm đối tượng và phù hợp với mục đích của doanh nghiệp.

2.2.4 Vai trò của tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp ở Hà Nội

Công đoàn là tổ chức đại diện cho người lao động, là tổ chức bảo vệ quyền lợi và lợi ích hợp pháp cho người lao động. Trong cơ chế ba bên, công đoàn là người đại diện cho người lao động đứng ra thương lượng, thỏa thuận các vấn đề có liên quan trong quan hệ lao động nhằm bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Trên thực tế vai trò của các tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp được đánh giá là rất mờ nhạt. Vai trò của công đoàn vẫn còn rất cần

thiết vì quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động chưa thực sự mang tính tự giác, tự nguyện nên người lao động cần tham gia công đoàn vì lý do kinh tế và hạn chế sự đối xử bất công từ doanh nghiệp. Đó là những mong muốn của người lao động khi tham gia công đoàn.

Với kết quả điều tra của tác giả cho thấy người lao động đánh giá vai trò của công đoàn trong doanh nghiệp ở Hà Nội thấp và rất thấp chiếm 78,5% (58,7% + 19,8%) tương ứng với 135 người lao động được hỏi và đã trả lời. Vai trò của công đoàn được đánh giá cao chiếm 20,3% tương ứng với 35 người được hỏi và đã trả lời; số đánh giá rất cao chỉ có 2 người chiếm 1,2%. Đánh giá theo % mức độ cảm nhận của người lao động về vai trò của công đoàn trong doanh nghiệp cũng thấp, trung bình của mức độ đánh giá là 48,37%. Cũng nội dung câu hỏi này nhưng với người được phỏng vấn là cán bộ lao động tiền lương, quản trị nhân lực trong doanh nghiệp thì ta thu được kết quả ở **bảng 2.9**.



Biểu đồ 2.3: Vai trò của công đoàn trong việc trả lương tại doanh nghiệp

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 1, tác giả.

Bảng 2.9: Vai trò của công đoàn trong doanh nghiệp

STT	Vai trò của công đoàn trong doanh nghiệp	Tổng		DNNNN		DNNN	
		SL	%	SL	%	SL	%
	Tổng	110	100	90	100	20	100
1.	Bảo vệ quyền lợi	54	49,1	36	40,0	18	90,0
2.	Giữ ổn định trong DN	36	32,7	26	28,9	10	50,0
3.	Tổ chức hoạt động phong trào	65	60,9	48	53,3	17	85,0
4.	Tồn tại hình thức	27	24,5	25	27,9	2	10,0

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 2, tác giả.

Có 65 trong tổng số 110 người được điều tra (chiếm 60,9%) cho rằng vai trò của tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp chỉ để tổ chức các hoạt động phong trào trong doanh nghiệp. Vai trò này cũng chiếm tỷ lệ cao nhất (53,3%) đối với các doanh nghiệp ngoài nhà nước. Đối với doanh nghiệp nhà nước, công đoàn đã thể hiện được vai trò của mình là bảo vệ quyền lợi cho người lao động, 18/20 người được điều tra khẳng định vai trò này. Khi quyền lợi của người lao động được đảm bảo, các mâu thuẫn về tiền công, phúc lợi được quan tâm và giải quyết kịp thời sẽ không dẫn đến các vụ đình công, bãi công. Và các tổn thất từ các cuộc đình công sẽ không xảy đến với người lao động, doanh nghiệp, xã hội. Lợi ích của các bên trong quan hệ lao động được đảm bảo. Tuy nhiên, với doanh nghiệp ngoài nhà nước, công đoàn trong doanh nghiệp chỉ để tổ chức các hoạt động phong trào (53,3%) hoặc chỉ tồn tại một cách hình thức (27,9%). Với các doanh nghiệp ngoài nhà nước, công đoàn có vai trò bảo vệ quyền lợi cho người lao động được đánh giá thấp chiếm khoảng 40%. Như đã đề cập ở trên, công đoàn trong doanh nghiệp có vai trò chính là bảo vệ quyền lợi cho người lao động nhưng trên thực tế vai trò này không được đánh giá cao.

Vai trò của công đoàn ảnh hưởng đến phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường như thế nào? Để thấy rõ được mức độ ảnh hưởng này ta phân tích mối quan hệ giữa vai trò của công đoàn với mức độ thu hút và giữ chân người lao động thông qua việc sử dụng bảng Crosstabs để phân tích. Khi công đoàn có vai trò bảo vệ quyền lợi (thỏa thuận về lương, bảo hiểm...) cho người lao động thì có thu hút và giữ chân được là 71,2% và không là 28,8% còn không bảo vệ quyền lợi cho người lao động thì có là 37,5% và không thu hút và giữ chân người lao động là 62,5%. Diễn giải tương tự như vậy với các vai trò còn lại.

Bảng 2.10: Mối liên hệ giữa vai trò của công đoàn trong doanh nghiệp với sự thu hút và giữ chân người lao động

Vai trò của công đoàn trong doanh nghiệp		Tiêu chí	Thu hút và giữ chân NLĐ		Tổng
			Không	Có	
Bảo vệ quyền lợi người lao động	Có	Số lượng	15	37	52
		Tỷ lệ %	28,8	71,2	100,0
	Không	Số lượng	30	18	48
		Tỷ lệ %	62,5	37,5	100,0
Giữ ổn định trong doanh nghiệp	Có	Số lượng	10	26	36
		Tỷ lệ %	27,8	72,2	100,0
	Không	Số lượng	35	29	64
		Tỷ lệ %	54,7	45,3	100,0
Tổ chức hoạt động phong trào	Có	Số lượng	23	42	65
		Tỷ lệ %	35,4	64,6	100,0
	Không	Số lượng	22	12	34
		Tỷ lệ %	64,7	35,3	100,0
Tồn tại hình thức	Có	Số lượng	10	15	25
		Tỷ lệ %	40,0	60,0	100,0
	Không	Số lượng	35	38	73
		Tỷ lệ %	47,9	52,1	100,0

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 2, tác giả.

Số liệu ở **bảng 2.10** cũng cho thấy khi công đoàn chỉ tồn tại hình thức thì

nó không có mối liên hệ với việc thu hút và giữ chân người lao động. Vì tỷ lệ phần trăm giữa có và không tồn tại hình thức với có và không thu hút và giữ chân người lao động là gần bằng nhau. Tỷ lệ phần trăm có khoảng cách lớn nhất giữa có thu hút và giữ chân người lao động với không thu hút và giữ chân người lao động là vai trò của công đoàn bảo vệ quyền lợi người lao động.

2.3 Thực trạng phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội

2.3.1 Thực trạng phương pháp trả công lao động cho lao động trực tiếp và gián tiếp trong doanh nghiệp của các ngành sản xuất, thương mại, dịch vụ

Do đặc điểm hoạt động lao động của lao động trực tiếp và lao động gián tiếp khác nhau. Lao động trực tiếp kết quả lao động mang hình thái hiện vật nên phương pháp trả lương thường được áp dụng là trả theo sản phẩm gắn với năng suất lao động của từng người. Còn lao động gián tiếp kết quả lao động thường khó xác định nên đòi hỏi người làm công tác lao động tiền lương phải biết vận dụng sao cho phù hợp.

Cùng là lao động gián tiếp hoặc lao động trực tiếp nhưng yếu tố ngành nghề cũng có ảnh hưởng đến việc áp dụng phương pháp trả công lao động trong doanh nghiệp. Vậy yếu tố ngành nghề có ảnh hưởng như thế nào đến phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp? Để tìm hiểu vấn đề này đối với từng loại lao động tác giả đi sâu nghiên cứu các phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường cho lao động gián tiếp trong doanh nghiệp ở ba lĩnh vực đặc thù là sản xuất, thương mại và dịch vụ. Và đối với lao động trực tiếp tác giả cũng tiến hành nghiên cứu tương tự.

2.3.1.1 Thực trạng phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường cho lao động gián tiếp trong doanh nghiệp của các ngành sản xuất, thương mại, dịch vụ

Theo số liệu điều tra ở **bảng 2.11** cho thấy: 88,2% doanh nghiệp áp dụng là phương pháp trả lương theo công việc (theo vị trí, chức danh công việc), tiếp đó là phương pháp trả lương theo kết quả thực hiện công việc

chiếm 79,1%; phương pháp trả công theo thời gian làm việc có 84 người chiếm 76,4%; tiếp đến là phương pháp trả công theo trình độ bằng cấp có 81 người chiếm 73,6%; phương pháp trả công lao động theo thâm niên công tác có 79 người chiếm 71,8%. Lao động gián tiếp trong các ngành sản xuất, thương mại, dịch vụ mặc dù có đặc điểm hoạt động lao động giống nhau nhưng tính chất đặc thù của mỗi ngành khác nhau nên việc áp dụng các phương pháp trả công lao động cho lao động gián tiếp trong các ngành này cũng có sự khác biệt.

Bảng 2.11: Phương pháp trả công lao động cho lao động gián tiếp trong doanh nghiệp của các ngành

Phương pháp trả công đang áp dụng		Trình độ, bằng cấp	Thâm niên công tác	Công việc	Thời gian làm việc	Kết quả THCV	Khác
Tổng	SL (ng)	81	79	97	84	87	3
	Tỷ lệ %	73,6	71,8	88,2	76,4	79,1	2,7
Sản xuất	SL (ng)	51	50	62	51	51	3
	Tỷ lệ %	77,3	75,8	93,9	77,3	77,3	4,5
Thương mại	SL (ng)	15	17	23	16	19	2
	Tỷ lệ %	65,2	73,9	100	69,6	82,6	8,7
Dịch vụ	SL (ng)	15	12	11	17	14	2
	Tỷ lệ %	71,4	57,1	52,4	81,0	66,7	9,5

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 2, tác giả.

Đối với các doanh nghiệp làm việc trong các ngành sản xuất, phương pháp trả công lao động cho lao động gián tiếp chủ yếu là phương pháp trả công theo công việc (vị trí, chức danh công việc) chiếm 93,9% trong tổng số phiếu điều tra các doanh nghiệp của ngành sản xuất. Phương pháp này cũng được các doanh nghiệp hoạt động trong ngành thương mại áp dụng để trả

lương cho lao động gián tiếp kết quả điều tra là 100%. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp ngành thương mại cũng áp dụng phương pháp trả công lao động theo kết quả thực hiện công việc cho lao động gián tiếp với tỷ lệ là 82,6% tổng số các doanh nghiệp ngành thương mại được điều tra. Nhưng đối với ngành dịch vụ tỷ lệ các doanh nghiệp áp dụng phương pháp trả công lao động này đã có sự thay đổi. Số phiếu điều tra lựa chọn phương pháp trả công lao động theo công việc chiếm tỷ lệ thấp nhất trong các phương pháp trả công đưa ra điều tra. Thay vào đó là hai phương pháp được lựa chọn nhiều hơn đó là phương pháp trả công theo thời gian làm việc chiếm 81% và phương pháp trả công theo trình độ bằng cấp của người lao động chiếm 71,4%. Trả lương theo trình độ bằng cấp, theo kiến thức và kinh nghiệm của người lao động thường áp dụng đối với các công ty cung cấp các dịch vụ tư vấn còn trả lương theo thời gian làm việc áp dụng đối với các công ty cung cấp dịch vụ thông thường.

Như vậy, qua kết quả điều tra cho thấy các doanh nghiệp ở hai nhóm ngành sản xuất và thương mại thường sử dụng hai phương pháp trả công lao động đó là phương pháp trả công lao động theo công việc và phương pháp trả công lao động theo kết quả thực hiện công việc.

2.3.1.2 Thực trạng phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường cho lao động trực tiếp trong doanh nghiệp của các ngành sản xuất, thương mại, dịch vụ

Đối với lao động trực tiếp, các phương pháp thường được sử dụng nhiều là trả lương theo kết quả thực hiện công việc (năng suất lao động) chiếm 85,5% ứng với 94 người lựa chọn; trả lương theo trình độ tay nghề bậc thợ chiếm 75,5% và trả lương theo phương pháp thời gian làm việc (ngày, giờ công) chiếm 73,6%. Ngoài ra, doanh nghiệp còn sử dụng các phương pháp trả lương theo công việc, theo mức độ và tính trách nhiệm công việc chiếm 69,1% ứng với 76 phiếu lựa chọn và trả lương theo thâm niên công tác có 62

lựa chọn chiếm 56,4%. Nếu so với lao động gián tiếp thì phương pháp trả công theo việc (theo mức độ phức tạp và tính trách nhiệm công việc) ít được lựa chọn hơn để trả lương cho công nhân.

Tỷ lệ áp dụng phương pháp trả công lao động theo năng suất lao động trong các doanh nghiệp sản xuất là 93,9% và đây cũng là phương pháp được áp dụng nhiều nhất trong các ngành sản xuất. Tỷ lệ này ở các doanh nghiệp ngành dịch vụ là 71,4% và đây cũng là tỷ lệ được lựa chọn cao nhất. Còn đối với các doanh nghiệp ngành thương mại, phương pháp trả lương theo năng suất lao động chiếm 73,9%, phương pháp trả lương này xếp sau hai phương pháp là phương pháp trả lương theo thời gian làm việc (chiếm 87%) và phương pháp trả lương theo trình độ tay nghề bậc thợ (chiếm 82,6%) **bảng 2.12**. Như vậy, đối với công nhân phương pháp được áp dụng nhiều hơn cả vẫn là phương pháp trả công lao động theo năng suất lao động hay kết quả thực hiện công việc.

Bảng 2.12: Phương pháp trả công lao động cho lao động trực tiếp trong doanh nghiệp của các ngành

Phương pháp trả công đang áp dụng		Trình độ, bằng cấp	Thâm niên công tác	Công việc	Thời gian làm việc	Kết quả THCV	Khác
Tổng	SL (ng)	83	62	76	81	94	6
	Tỷ lệ %	75,5	56,4	69,1	73,6	85,5	5,5
Sản xuất	SL (ng)	52	40	52	52	62	2
	Tỷ lệ %	78,8	60,6	78,8	78,8	93,9	3,0
Thương mại	SL (ng)	19	13	13	20	17	3
	Tỷ lệ %	82,6	56,5	56,5	87,0	73,9	13,0
Dịch vụ	SL (ng)	12	9	11	9	15	1
	Tỷ lệ %	57,1	42,9	52,4	42,9	71,4	4,8

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 2, tác giả.

Kết luận: Qua phân tích thực trạng ta thấy yếu tố ngành nghề, lĩnh vực hoạt động có ảnh hưởng nhất định đến việc áp dụng các phương pháp trả công lao động cho lao động trực tiếp và gián tiếp trong doanh nghiệp. *Đối với lao động gián tiếp* trong các doanh nghiệp ngành sản xuất và thương mại phương pháp trả công lao động áp dụng phổ biến là phương pháp trả công lao động theo công việc, theo vị trí chức danh công việc còn đối với ngành dịch vụ có thể lựa chọn phương pháp trả công theo đặc tính cá nhân người lao động tức là trả công theo trình độ, bằng cấp, theo kiến thức, kinh nghiệm, mà người lao động có và có thể lựa chọn trả lương theo hình thức trả lương thời gian. *Đối với công nhân trực tiếp sản xuất*, phương pháp trả công lao động được sử dụng rộng rãi là phương pháp trả công theo kết quả thực hiện công việc tức là tiền lương được xác định theo năng suất lao động hay theo số lượng sản phẩm, khối lượng công việc mà người công nhân đã hoàn thành và cũng có thể trả lương theo thời gian dựa trên trình độ tay nghề, bậc thợ của người lao động. Như vậy đối với cả lao động trực tiếp và lao động gián tiếp thì các phương pháp trả công được sử dụng nhiều nhất trong doanh nghiệp là phương pháp trả công lao động theo công việc, phương pháp trả công lao động theo kết quả thực hiện công việc và phương pháp trả công lao động theo đặc tính cá nhân người lao động.

Để nghiên cứu sâu hơn về các phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường đang áp dụng trong các doanh nghiệp ở Hà Nội, cụ thể đối với các phương pháp được lựa chọn nhiều. Tiếp theo, chúng ta sẽ nghiên cứu sâu hơn về cơ chế thị trường trong mỗi phương pháp trả công lao động này.

2.3.2 Thực trạng phương pháp trả công lao động theo vị trí, chức danh công việc đang áp dụng trong các doanh nghiệp ở Hà Nội

Ở mục này tác giả đi sâu phân tích quy trình thực hiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường cũng như kết quả thực hiện phương pháp trả công lao động này trong các doanh nghiệp đang áp dụng. Kết quả

khảo sát ở doanh nghiệp cho thấy hầu hết các doanh nghiệp còn yếu về kỹ năng phân tích công việc. Trong khi đó để áp dụng phương pháp trả lương này bắt buộc doanh nghiệp phải dựa trên kết quả của phân tích công việc là bản mô tả công việc và bản yêu cầu chuyên môn để tiến hành đánh giá giá trị công việc. Từ kết quả đánh giá giá trị công việc xác định các ngạch bậc lương và các mức lương hoặc hệ số lương tương ứng với các ngạch bậc. Kết quả của quá trình này ta xây dựng được thang bảng lương của doanh nghiệp. Và sử dụng thang bảng lương này để trả lương cho người lao động.

Trên thực tế, kết quả khảo sát *thang bảng lương đang áp dụng trong doanh nghiệp*, cho thấy: có 13 phiếu trả lời chiếm 11,8% doanh nghiệp không xây dựng thang bảng lương để trả công cho người lao động, các doanh nghiệp sử dụng hệ thống thang bảng lương do Nhà nước ban hành có 21 phiếu trả lời tương ứng 19,1%. Các doanh nghiệp tự xây dựng thang bảng lương có 44 phiếu chiếm 40%; doanh nghiệp tự xây dựng thang bảng lương và áp dụng cả hệ thống thang bảng lương Nhà nước là 30 phiếu chiếm 27,3% (**bảng 2.15**).

Bảng 2.13: Hệ thống thang bảng lương đang áp dụng trong doanh nghiệp ở Hà Nội

Hệ thống thang bảng lương đang áp dụng	TỔNG		DNNN		DNNNN	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Không có thang bảng lương	13	11,8	0	0	13	14,4
Của Nhà nước ban hành	21	19,1	8	40,0	13	14,4
Doanh nghiệp tự xây dựng	44	40,0	3	15,0	41	45,6
Cả 2	30	27,3	7	35,0	23	25,6
Không trả lời	2	1,8	2	10,0	0	0
Tổng	110	100,0	20	100,0	90	100,0

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 2, tác giả.

**Cả 2: Cả thang lương của Nhà nước và thang lương do doanh nghiệp xây dựng*

Các doanh nghiệp không xây dựng thang bảng lương để trả công chủ yếu là doanh nghiệp nhỏ và vừa có quy mô lao động dưới 100 người. Các doanh nghiệp này trả lương dựa trên mức lương ghi trong hợp đồng lao động. Doanh nghiệp tự xây dựng thang bảng lương chủ yếu là doanh nghiệp ngoài nhà nước còn doanh nghiệp áp dụng hệ thống thang bảng lương nhà nước chủ yếu là doanh nghiệp nhà nước. Số doanh nghiệp ngoài nhà nước sử dụng hệ thống thang bảng lương do nhà nước xây dựng chiếm tỷ lệ thấp. Như vậy, so với doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp ngoài nhà nước chủ động hơn trong việc xây dựng thang bảng lương.

Trong những doanh nghiệp tự xây dựng thang bảng lương thì có những doanh nghiệp thuê công ty tư vấn bên ngoài xây dựng rất bài bản. Tuy nhiên, sau một thời gian áp dụng, công ty không đáp ứng đầy đủ các điều kiện như công ty tư vấn đưa ra nên hiệu quả sử dụng thang bảng lương chưa cao. Những công ty áp dụng cả hai loại thang bảng lương chủ yếu là những công ty nhà nước đã cổ phần hóa. Họ sử dụng thang bảng lương nhà nước chủ yếu là để đóng bảo hiểm xã hội hoặc để xác định phần lương cứng. Mục đích của các công ty này là muốn dung hòa hai nhóm đối tượng một là những người do lịch sử công ty để lại, hai là thu hút và giữ lao động tuyển mới hoặc những lao động có tài của doanh nghiệp. Tuy nhiên, tất cả các doanh nghiệp đều nhận thấy khó khăn khi xây dựng thang bảng lương là việc xây dựng các chức danh và mô tả công việc, đặc biệt là xác định giá trị công việc để xây dựng các thang bậc lương. Rõ ràng, nếu mô tả công việc không được xây dựng bài bản và khoa học thì việc xác định giá trị công việc sẽ gặp nhiều khó khăn. Đa số công ty tự xây dựng thang bảng lương hoặc áp dụng cả hai loại thang bảng lương đều đã tiến hành xây dựng mô tả công việc nhưng việc sử dụng bản mô tả công việc lại không hiệu quả tức là các bản mô tả công việc được xây dựng xong ít được sử dụng. Thêm vào đó là tâm lý ngại va chạm của cán bộ lao

động tiền lương nên trong đánh giá giá trị công việc thường hay đồng hóa giữa những yếu tố mà công việc yêu cầu với các yếu tố mà người lao động đang đảm nhận công việc đó có. Chẳng hạn như yếu tố trình độ học vấn cơ bản tối thiểu mà công việc yêu cầu với trình độ học vấn của người lao động đang giữ vị trí công việc đó. Qua đây ta thấy, để xây dựng và triển khai áp dụng thang bảng lương trong doanh nghiệp có hiệu quả và phát huy được vai trò của nó thì cần trang bị một cách bài bản các kiến thức, kỹ năng, các công cụ và phương pháp để xây dựng bản mô tả công việc cũng như đánh giá giá trị công việc. Và đây cũng là một biện pháp để các doanh nghiệp đang áp dụng hệ thống thang bảng lương nhà nước mạnh dạn tự xây dựng hệ thống thang bảng lương riêng cho mình. Thực tế này đã ảnh hưởng đến sự công bằng cũng như việc thu hút và giữ chân người lao động.

Mức độ công bằng trong trả lương của phương pháp trả công lao động theo công việc

Như đã phân tích ở mục 1.2 đảm bảo mức độ công bằng trong trả lương là một trong những mục tiêu đưa ra để phân tích phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp. Doanh nghiệp áp dụng phương pháp trả công lao động theo công việc có đảm bảo công bằng bên trong và công bằng bên ngoài của tiền lương không? Mức độ đánh giá về sự công bằng trong trả lương của phương pháp trả công theo công việc trong doanh nghiệp được thể hiện ở *bảng 2.14*.

Ta thấy, đối với lao động gián tiếp có áp dụng phương pháp trả công lao động theo công việc thì mức độ đánh giá công bằng chiếm 39,8% và rất công bằng trong trả lương chiếm tỷ lệ 7,5% cao hơn rất nhiều so với doanh nghiệp không áp dụng phương pháp trả công lao động này. Đối với lao động trực tiếp mức độ cảm nhận của người lao động khác nhau đối với sự công bằng. Cụ thể khi có áp dụng phương pháp trả công lao động theo công việc thì

mức độ chưa thực sự công bằng đạt được là 52,7% cao hơn so với khi không áp dụng phương pháp này là 40,7%; mức độ công bằng đạt được là 40,5% cao hơn so với khi không áp dụng phương pháp này là 37%; mức độ rất công bằng khi áp dụng phương pháp này là 6,8% thấp hơn khi không áp dụng phương pháp này là 7,4%. Qua số liệu điều tra này, ta thấy phương pháp trả công lao động theo công việc phù hợp hơn đối với lao động gián tiếp và không phù hợp đối với lao động trực tiếp sản xuất.

Bảng 2.14: Mức độ công bằng khi áp dụng phương pháp trả công lao động theo công việc

Phương pháp trả công theo công việc		Tiêu chí	Không công bằng	Chưa thực sự công bằng	Công bằng	Rất công bằng	Tổng
Lao động gián tiếp	Có	SL (ng)	2	47	37	7	93
		Tỷ lệ%	2,2	50,5	39,8	7,5	100,0
	Không	SL (ng)	2	8	0	0	10
		Tỷ lệ%	20,0	80,0	0	0	100,0
Tổng		SL (ng)	4	55	37	7	103
		Tỷ lệ%	3,9	53,4	35,9	6,8	100,0
Lao động trực tiếp	Có	SL (ng)	0	39	30	5	74
		Tỷ lệ%	0	52,7	40,5	6,8	100,0
	Không	SL (ng)	4	11	10	2	27
		Tỷ lệ%	14,8	40,7	37,0	7,4	100,0
Tổng		SL (ng)	4	50	40	7	101
		Tỷ lệ%	4,0	49,5	39,6	6,9	100,0

Ghi chú: Đối với LDGT số phiếu không trả lời là 7 chiếm 6,4%; Đối với LDTT: số phiếu không trả lời là 9 chiếm 8,2%.

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 2, tác giả.

Mức độ thu hút và giữ chân người lao động của phương pháp trả công lao động theo công việc

Đối với lao động gián tiếp, áp dụng phương pháp trả công lao động theo công việc mức độ thu hút và giữ chân người lao động là 57,6%; không thu hút và giữ chân người lao động là 42,4%. Đối với lao động trực tiếp sản xuất, áp dụng phương pháp trả công lao động theo công việc mức độ thu hút và giữ chân người lao động là 58,1%; không thu hút và giữ chân người lao động là 41,9%; trong khi đó không áp dụng phương pháp trả công này cho lao động gián tiếp thì mức độ thu hút và giữ chân người lao động chiếm 53,8%. Số liệu này lại một lần nữa phản ánh doanh nghiệp có hay không áp dụng phương pháp trả công lao động theo công việc cho lao động trực tiếp sản xuất thì không có ảnh hưởng nhiều đến việc giữ chân và thu hút người lao động.

Bảng 2.15: Mức độ thu hút và giữ chân người lao động khi áp dụng phương pháp trả công theo công việc

Phương pháp trả công theo công việc		Tiêu chí	Không	Có	Tổng
Lao động gián tiếp	Có	SL (ng)	39	53	92
		Tỷ lệ%	42,4	57,6	100,0
	Không	SL (ng)	9	1	10
		Tỷ lệ%	90,0	10,0	100,0
Tổng		SL (ng)	48	56	102
		Tỷ lệ%	47,1	54,9	100,0
Lao động trực tiếp	Có	SL (ng)	31	43	74
		Tỷ lệ%	41,9	58,1	100,0
	Không	Số lượng	12	14	26
		Tỷ lệ%	46,2	53,8	100,0
Tổng		SL (ng)	43	57	100
		Tỷ lệ%	43,0	57,0	100,0

Ghi chú: Đối với LDGT số phiếu không trả lời là 8 chiếm 7,3%; Đối với LDTT: số phiếu không trả lời là 10 chiếm 9,1%.

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 2, tác giả.

Tóm lại, qua phân tích thực trạng áp dụng phương pháp trả công theo vị trí, chức danh công việc theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội, tác giả có hai nhận xét sau:

Thứ nhất, để trả công lao động theo phương pháp này các doanh nghiệp đã thực hiện mô tả công việc làm cơ sở cho việc trả lương và xây dựng thang bảng lương, tuy nhiên việc sử dụng các bản mô tả công việc thì chưa được hiệu quả. Kỹ năng và phương pháp đánh giá giá trị công việc của người đánh giá còn yếu, thêm vào đó là sự ngại va chạm và nhàm lẩn giữa đánh giá giá trị công việc với đánh giá con người đang làm công việc đó. Kiến thức và kỹ năng trang bị về các phương pháp xây dựng thang bảng lương còn hạn chế làm ảnh hưởng tới sự công bằng và trả lương theo cơ chế thị trường;

Thứ hai, phương pháp trả công theo công việc, theo vị trí, chức danh công việc thường ít phù hợp với lao động trực tiếp sản xuất trong doanh nghiệp do vậy yếu tố cơ chế thị trường không phát huy được.

2.3.3 Thực trạng phương pháp trả công lao động theo kết quả thực hiện công việc đang áp dụng trong các doanh nghiệp ở Hà Nội

Tương tự như đối với phương pháp trả công lao động theo vị trí chức danh công việc, ở mục này tác giả cũng đi sâu phân tích về quá trình thực hiện phương pháp và kết quả thực hiện phương pháp trả công này trong doanh nghiệp. Để tính trả lương theo phương pháp kết quả thực hiện công việc, doanh nghiệp phải có bản đánh giá kết quả thực hiện công việc. Đó là một điều kiện bắt buộc phải có. Tuy nhiên, ở một số doanh nghiệp có thực hiện đánh giá kết quả thực hiện công việc để trả lương nhưng còn sơ sài, tiêu chí đánh giá chưa rõ ràng cụ thể (chiếm 86,7% trong tổng số doanh nghiệp được nghiên cứu). Bản đánh giá còn chung chung thể hiện tính bình quân trong đánh giá thành tích, đặc biệt là sự nể nang trong đánh giá.

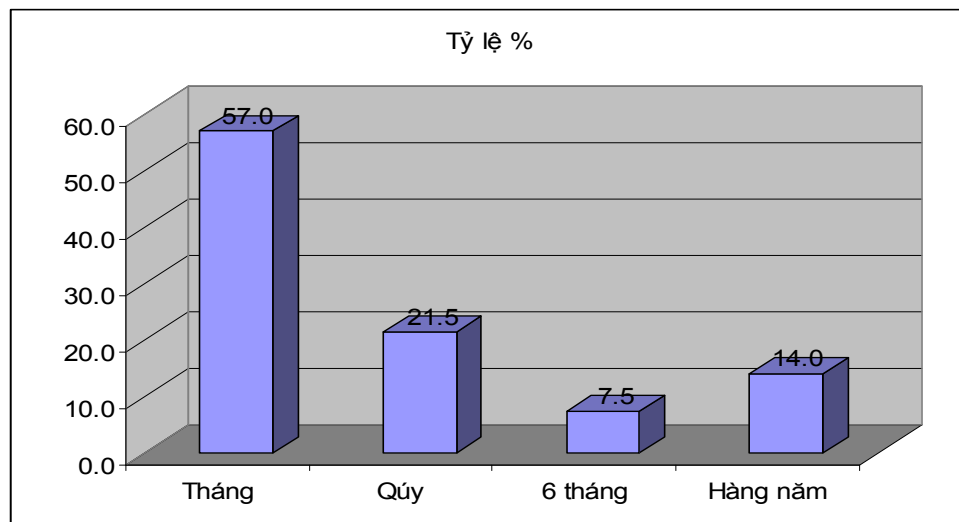
Khi hỏi về “*Doanh nghiệp có tiến hành đánh giá thực hiện công việc của nhân viên để trả lương không?*” thì có 93 phiếu chiếm 84,5% khẳng định

là doanh nghiệp có tiến hành đánh giá thực hiện công việc của nhân viên và 17 phiếu chiếm 15,5% khẳng định doanh nghiệp không tiến hành đánh giá thực hiện công việc để trả lương cho nhân viên. Và 15,5% số cán bộ lao động tiền lương được điều tra khẳng định doanh nghiệp của họ không trả lương theo kết quả thực hiện công việc. Số doanh nghiệp trả lương theo phương pháp kết quả thực hiện công việc là 84,5%.

Về mặt lý thuyết để đánh giá thực hiện công việc trước hết cần thiết lập được tiêu chuẩn thực hiện công việc và đo lường sự thực hiện công việc, đó chính là thiết kế nội dung ứng với từng phương pháp đánh giá cho phù hợp; tiếp đó là xác định người đánh giá và lựa chọn quy trình đánh giá. Để xác định về tiêu chuẩn và đo lường sự thực hiện công việc, tác giả đã điều tra cán bộ làm công tác lao động tiền lương với câu hỏi về mức độ rõ ràng cụ thể của các tiêu chí đánh giá thực hiện công việc. Kết quả là: bản đánh giá không rõ ràng cụ thể 35 phiếu chiếm 31,8% trong tổng số phiếu điều tra; không thực sự rõ ràng, cụ thể 36 phiếu chiếm 32,7% trong tổng số phiếu điều tra; rõ ràng, cụ thể, có thể tự đánh giá nếu được hướng dẫn 13 phiếu chiếm 11,8% trong tổng số phiếu điều tra; rất rõ ràng cụ thể và dễ xác định 5 phiếu chiếm 4,5% và có 21 phiếu chiếm 19,1% không trả lời câu hỏi này. Số phiếu không trả lời câu hỏi này đã bao gồm 17 doanh nghiệp không tiến hành đánh giá thực hiện công việc để trả lương. Như vậy, chỉ có 4 phiếu là không trả lời câu hỏi này. Trong 84,5% doanh nghiệp có đánh giá thực hiện công việc để trả lương thì có tới 35/93 chiếm 37,6% có bản đánh giá thực hiện công việc không rõ ràng cụ thể và 36/93 chiếm 38,7% có bản đánh giá không thực sự rõ ràng cụ thể. Mức độ rõ ràng, cụ thể và có thể tự đánh giá được chỉ có 5 phiếu chiếm 4,5% qua đó phản ánh năng lực của đội ngũ làm công tác này còn rất yếu kém. Bản đánh giá kết quả thực hiện công việc không rõ ràng cụ thể sẽ làm cho kết quả của việc đánh giá không còn chính xác và ảnh hưởng tới việc trả lương theo kết quả thực hiện công việc.

Về lựa chọn quy trình và người đánh giá thì hầu hết các doanh nghiệp có đánh giá thực hiện công việc đều lựa chọn quy trình người lao động tự đánh giá, sau đó người quản lý trực tiếp đánh giá. Đây là quy trình đánh giá được đầy đủ các khía cạnh thực hiện công việc, tuy nhiên cần phải xác định rõ vai trò của người quản lý trực tiếp đánh giá. Phải thực sự xác định ý kiến đánh giá của người lãnh đạo trực tiếp có vai trò quyết định. Điều này trong kết quả điều tra chưa phản ánh được. Hầu hết quy trình đánh giá ở các doanh nghiệp vẫn làm thủ công chỉ có duy nhất một doanh nghiệp sử dụng phần mềm quản trị nhân lực để đánh giá.

Về xác định chu kỳ đánh giá thực hiện công việc, các doanh nghiệp ở Hà Nội có thể lựa chọn chu kỳ đánh giá theo tháng, theo quý, nửa năm (6 tháng) và theo năm. Tuy nhiên, chu kỳ đánh giá dài thường khó theo dõi, người đánh giá thường hướng vào các sự kiện gần, hệ thống đánh giá sẽ trở thành hình thức và ảnh hưởng tới tạo động lực lao động.



Biểu đồ 2.4: Chu kỳ đánh giá thực hiện công việc

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 2, tác giả.

Trong số 93 phiếu khảo định doanh nghiệp có đánh giá thực hiện công việc để trả lương thì có 53/93 phiếu chiếm 57% tiến hành đánh giá theo tháng;

20/93 phiếu chiếm 21,5% cho biết doanh nghiệp đánh giá theo quý; có 7/93 phiếu chiếm 7,5% cho biết doanh nghiệp tiến hành đánh giá thực hiện công việc 6 tháng một lần và đánh giá theo năm có 13/93 phiếu chiếm 14%. Lựa chọn chu kỳ đánh giá theo tháng được nhiều doanh nghiệp lựa chọn vì kết quả thực hiện công việc là căn cứ để trả lương cho người lao động mà tiền lương của họ lại trả hàng tháng. Tuy nhiên, việc đánh giá theo tháng đòi hỏi doanh nghiệp phải có đội ngũ cán bộ làm công tác tiền lương vững mạnh và quy mô không quá lớn. Các doanh nghiệp có quy mô lớn có thể lựa chọn quy trình đánh giá theo quý và có thể sử dụng kết quả đánh giá của quý này để trả lương cho quý sau. Đánh giá thực hiện công việc để trả lương không nên lựa chọn chu kỳ đánh giá theo năm vì bản thân người lao động và người theo dõi đánh giá không có thói quen ghi chép các hoạt động công việc hàng ngày, do vậy lựa chọn chu kỳ đánh giá theo năm dễ mắc lỗi đánh giá là hướng vào các sự kiện gần mà quên mất các sự kiện công việc diễn ra trước đó hoặc ở thời gian đầu của chu kỳ. Thêm vào đó sử dụng chu kỳ đánh giá theo năm để trả lương sẽ mang tính bình quân cào bằng trong trả lương, không tạo động lực kích thích người lao động. Thực tế này có ảnh hưởng không tốt đến mức độ công bằng trong trả lương của doanh nghiệp cũng như việc thu hút và giữ chân người lao động ở lại, gắn bó với doanh nghiệp.

Mức độ công bằng trong trả lương của phương pháp trả công lao động theo kết quả thực hiện công việc

Do tiêu chí đánh giá của bản đánh giá kết quả thực hiện công việc không rõ ràng và khó lượng hóa nên tỷ lệ % người lao động cho rằng phương pháp trả công này chưa thực sự công bằng là 51,8% đối với lao động gián tiếp và 49,5% đối với lao động trực tiếp. Mức độ đánh giá là công bằng của lao động gián tiếp là 41% và của lao động trực tiếp là 41,8%. Như vậy, phương pháp trả công lao động theo kết quả thực hiện công việc được áp dụng cả cho lao động trực tiếp và lao động gián tiếp trong doanh nghiệp. Tiền lương của

người lao động được tính trả theo phương pháp này thì người lao động cảm thấy công bằng hơn so với việc không áp dụng phương pháp này trong trả lương. Tuy nhiên, mức độ công bằng phụ thuộc rất nhiều vào kỹ thuật đánh giá kết quả thực hiện công việc tức là phụ thuộc vào tiêu chí đánh giá, người đánh giá, chu kỳ đánh giá,... và như vậy, đánh giá kết quả thực hiện công việc của lao động gián tiếp thường khó khăn hơn so với kết quả thực hiện công việc của lao động trực tiếp trong doanh nghiệp.

Bảng 2.16: Mức độ công bằng khi áp dụng phương pháp trả công lao động theo kết quả thực hiện công việc

Phương pháp trả công theo KQTHCV		Tiêu chí	Không công bằng	Chưa thực sự công bằng	Công bằng	Rất công bằng	Tổng
Lao động gián tiếp	Có	SL (ng)	1	43	34	5	83
		Tỷ lệ%	1,2	51,8	41,0	6,0	100,0
	Không	SL (ng)	3	12	6	2	23
		Tỷ lệ%	13,0	52,2	26,1	8,7	100,0
Tổng		SL (ng)	4	55	40	7	106
		Tỷ lệ%	3,8	51,9	37,7	6,6	100,0
Lao động trực tiếp	Có	SL (ng)	3	45	38	5	91
		Tỷ lệ%	3,3	49,5	41,8	5,5	100,0
	Không	SL (ng)	1	5	2	2	10
		Tỷ lệ%	10,0	50,0	20,0	20,0	100,0
Tổng		SL (ng)	4	50	40	7	101
		Tỷ lệ%	4,0	49,5	39,6	6,9	100,0

Ghi chú: Đối với LDGT số phiếu không trả lời là 4 chiếm 3,6%; Đối với LĐTT: số phiếu không trả lời là 9 chiếm 8,2%.

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 2, tác giả.

Mức độ thu hút và giữ chân người lao động của phương pháp trả công lao động theo kết quả thực hiện công việc

Tương tự như mức độ cảm nhận về sự công bằng trong trả lương của phương pháp này, mức độ thu hút và giữ chân người lao động cũng chịu ảnh

hưởng của kỹ thuật và quy trình tính trả lương của phương pháp trả lương theo đánh giá thực hiện công việc. Qua số liệu điều tra cho thấy rằng, thực tế việc áp dụng phương pháp trả lương này với lao động gián tiếp trong doanh nghiệp không có tác dụng nhiều đối với việc thu hút và giữ chân người lao động. Cụ thể khi áp dụng phương pháp trả lương này cho lao động gián tiếp thì có 33 phiếu chiếm 40,2% cho rằng nó không có tác dụng thu hút và giữ chân người lao động và có 49 phiếu chiếm 59,8% cho rằng nó có tác dụng thu hút và giữ chân người lao động; đối với lao động trực tiếp tỷ lệ này lần lượt là 43,3% và 56,7%. Như vậy, chênh lệch về số phiếu và tỷ lệ không nhiều. Để phương pháp trả lương này đạt được mục tiêu thu hút và giữ chân người lao động thì cần phải thực hiện tốt về công tác đánh giá kết quả thực hiện công việc của cá nhân của nhu của tập thể trong doanh nghiệp.

Bảng 2.17: Mức độ thu hút và giữ chân người lao động khi áp dụng phương pháp trả công theo kết quả thực hiện công việc

Phương pháp trả công theo công việc		Tiêu chí	Không	Có	Tổng
Lao động gián tiếp	Có	Số lượng	33	49	82
		Tỷ lệ%	40,2	59,8	100,0
	Không	Số lượng	15	8	23
		Tỷ lệ%	65,2	34,8	100,0
Tổng		Số lượng	48	57	105
		Tỷ lệ%	45,7	54,3	100,0
Lao động trực tiếp	Có	Số lượng	39	51	90
		Tỷ lệ%	43,3	56,7	100,0
	Không	Số lượng	4	6	10
		Tỷ lệ%	40,0	60,0	100,0
Tổng		Số lượng	43	57	100
		Tỷ lệ%	43,0	57,0	100,0

Ghi chú: Đối với LDGT số phiếu không trả lời là 5 chiếm 4,5%; Đối với LĐTT: số phiếu không trả lời là 10 chiếm 9,1%.

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 2, tác giả.

Tóm lại, các doanh nghiệp áp dụng phương pháp trả lương theo kết quả thực hiện công việc đều tiến hành đánh giá thực hiện công việc. Tuy nhiên, các bản đánh giá thực hiện công việc thường không rõ ràng cụ thể và khó đánh giá. Qua đó nó cũng phản ánh được trình độ, năng lực và kỹ năng xây dựng bản đánh giá thực hiện công việc của cán bộ lao động tiền lương còn yếu kém và nhiều hạn chế. Thời gian đánh giá theo năm cũng làm kết quả đánh giá thiếu chính xác, ảnh hưởng đến việc trả lương và giảm động lực lao động của người lao động. Chính những yếu tố này đã ảnh hưởng tới mức độ công bằng và thu hút, giữ chân người lao động trong doanh nghiệp.

2.3.4 Thực trạng phương pháp trả công theo đặc tính cá nhân người lao động

Khi nói về phương pháp trả công lao động theo đặc tính cá nhân người lao động rất nhiều đối tượng được phỏng vấn thử đã hiểu nhầm đây là một phương pháp trả lương hỗn hợp giữa khả năng tiềm tàng của người lao động với kết quả lao động mà họ đạt được. Bởi vì họ lý luận kết quả lao động mà người lao động đạt được cũng thể hiện các đặc tính cá nhân của từng người lao động. Sự nhầm lẫn này cũng dễ hiểu bởi vì các tài liệu nói về phương pháp này không nhiều hơn nữa trong chương trình giảng dạy đối với chuyên ngành quản trị nhân lực ở các trường cũng chưa làm rõ. Do vậy, để có thông tin phân tích cho phương pháp trả công lao động này, tác giả đã thiết kế câu hỏi tập trung vào các yếu tố là trình độ tay nghề, bậc thợ, trình độ chuyên môn bằng cấp. Đây chính là các yếu tố mà người lao động có được.

Đặc tính cá nhân người lao động được thể hiện ở phương pháp trả lương này trong các doanh nghiệp ở Hà Nội chính là trình độ bằng cấp, tay nghề bậc thợ. Đối với phương pháp trả lương theo trình độ tay nghề, bậc thợ hầu như các doanh nghiệp chỉ dựa trên bằng cấp và khả năng làm việc của người lao động để trả lương. Doanh nghiệp chưa xây dựng các kỹ năng cơ bản cần có ứng với từng loại công việc hoặc nhóm công việc và các kỹ năng bổ sung, các kỹ năng

nâng cao cho từng loại công việc hoặc nhóm công việc. Các doanh nghiệp hầu như chưa xây dựng được các tiêu chuẩn kỹ năng nghề mà dựa chủ yếu vào các tiêu chuẩn quy định của Nhà nước. Rất ít doanh nghiệp kiểm tra trình độ tay nghề để xác định trả lương mà dựa vào mức độ thực hiện công việc của họ để đánh giá hoặc thỏa thuận mức lương thực trả theo hợp đồng. Phương pháp trả lương theo trình độ tay nghề, bậc thợ thường được kết hợp trả với phương pháp thời gian làm việc và phương pháp trả theo công việc.

Bảng 2.18: Mức độ công bằng khi áp dụng phương pháp trả công theo đặc tính cá nhân người lao động

Phương pháp trả công theo đặc tính cá nhân		Tiêu chí	Không công bằng	Chưa thực sự công bằng	Công bằng	Rất công bằng	Tổng
Lao động gián tiếp	Có	SL (ng)	1	43	29	5	78
		Tỷ lệ%	1,3	55,1	37,2	6,4	100,0
	Không	SL (ng)	3	12	9	2	26
		Tỷ lệ%	11,5	46,2	34,6	7,7	100,0
Tổng		SL (ng)	4	55	38	7	104
		Tỷ lệ%	3,8	52,9	36,5	6,7	100,0
Lao động trực tiếp	Có	SL (ng)	3	41	29	7	80
		Tỷ lệ%	3,8	51,3	36,3	8,8	100,0
	Không	SL (ng)	1	9	11	0	21
		Tỷ lệ%	4,8	42,9	52,4	0	100,0
Tổng		SL (ng)	4	50	40	7	101
		Tỷ lệ%	4,0	49,5	39,6	6,9	100,0

Ghi chú: Đối với LĐGT: số phiếu không trả lời là 6 chiếm 5,5%; Đối với LĐTT: số phiếu không trả lời là 9 chiếm 8,2%.

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 2, tác giả.

Đối với lao động trực tiếp và lao động gián tiếp, việc áp dụng hay không áp dụng phương pháp trả lương này không đến sự cảm nhận về mức độ công bằng trong trả lương của người lao động. Kết quả ở **bảng 2.18** cho thấy, lao động gián tiếp, áp dụng phương pháp theo đặc tính cá nhân người lao động để trả lương thì họ cảm thấy không công bằng 1,3%; chưa thực sự công bằng 55,1%; công bằng 37,2% và rất công bằng 6,4%. Nếu không áp dụng phương pháp thì tỷ lệ này là không công bằng 11,5%; chưa thực sự công bằng 46,2%; công bằng 34,6% và rất công bằng 7,7%. Thêm vào đó chỉ số Sig. (2-Sided) = 0,126 và 0,360 đều lớn hơn 0,05 do vậy với kiểm định Chi. Square cho thấy phương pháp trả công lao động theo đặc tính cá nhân người lao động đang áp dụng trong doanh nghiệp không có mối liên hệ với sự công bằng trong phân phối tiền lương. Tương tự như vậy, khi phân tích mối quan hệ giữa việc trả công lao động theo phương pháp đặc tính cá nhân người lao động với mức độ thu hút và giữ chân người lao động theo **phụ lục 7**. Thực trạng này cho thấy phương pháp trả công lao động theo đặc tính cá nhân người lao động trong các doanh nghiệp chưa đạt được mục tiêu của phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường.

Như vậy, phương pháp trả công lao động theo đặc tính cá nhân người lao động đang được các doanh nghiệp Hà Nội áp dụng chưa đem lại sự công bằng trong trả công cũng như chưa thu hút và giữ chân người lao động. Đối với cả lao động trực tiếp và lao động gián tiếp việc có hay không áp dụng phương pháp này trả công đều cho tỷ lệ về sự công bằng gần như nhau, thậm chí khi không áp dụng phương pháp này để trả lương thì mức độ công bằng còn cao hơn như đối với lao động trực tiếp.

2.4 Thực trạng đảm bảo sự công bằng trong tiền lương trả cho người lao động của doanh nghiệp ở Hà Nội

Mức độ công bằng trong trả lương của từng phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường đã được phân tích riêng ứng với từng phương

pháp. Nội dung của mục này tác giả đi sâu phân tích về tính công bằng trong phân phối tiền lương của doanh nghiệp theo hai tiêu chí là tiền lương bình quân của người lao động trong doanh nghiệp và công bằng trong phương pháp tính trả công cho người lao động nói chung của các doanh nghiệp ở Hà Nội.

2.4.1 Thực trạng tiền lương bình quân của người lao động trong doanh nghiệp ở Hà Nội

Một trong những nội dung mà người lao động quan tâm sau khi áp dụng các phương pháp trả công lao động trong doanh nghiệp là “tiền lương của người lao động nhận được như thế nào?”. Tuy nhiên, tiền lương cao hay thấp nó còn chịu ảnh hưởng và chi phối bởi tổng quỹ tiền lương mà doanh nghiệp có thể chi trả cho người lao động. Nhưng xét một cách trực tiếp và gián tiếp thì việc trả công lao động theo phương pháp nào cũng ảnh hưởng đến số lượng tiền mà người lao động nhận được từ doanh nghiệp.

Thu nhập bình quân của người lao động trong các doanh nghiệp ở Hà Nội được điều tra là 3.584.800 đồng/tháng; trong đó các khoản ngoài lương như phụ cấp, ăn trưa, phúc lợi xã hội khác... khoảng 446.700 đồng/tháng chiếm 12,5% tổng thu nhập của người lao động. Lao động gián tiếp có tiền lương bình quân là 3.780.100 đồng/tháng trong đó các khoản thu ngoài lương như phụ cấp, ăn trưa, phúc lợi xã hội khác... khoảng 485.600 đồng/tháng chiếm 12,8%. Còn lao động trực tiếp có thu nhập bình quân là 3.220.800 đồng/tháng trong đó các khoản ngoài lương khoảng 404.700 đồng/tháng chiếm 12,6%. Chúng ta thấy rằng có sự chênh lệch giữa thu nhập bình quân của lao động trực tiếp và lao động gián tiếp, theo kết quả điều tra này sự chênh lệch là 1,2 lần. Tỷ trọng các khoản thu ngoài lương của người lao động trong các doanh nghiệp ở Hà Nội dao động trong khoảng từ 12% đến 13%. Tỷ lệ này thấp hơn so với số liệu của VCCI khảo sát các doanh nghiệp năm 2009 ở Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh [13]. Nếu so mức thu nhập bình quân

này với kết quả điều tra do Vụ Lao động – Tiền lương (Bộ Lao động Thương binh và Xã hội) công bố “tiền lương bình quân của người lao động trong các loại hình doanh nghiệp năm 2010 là 3,2 triệu đồng/người/tháng” thì mức thu nhập này cao hơn. Như vậy, các doanh nghiệp ở Hà Nội đã dựa trên mức lương của thị trường lao động để xác định mức tiền lương, thu nhập của doanh nghiệp mình không thấp hơn mức lương trên thị trường. Thực tế này đã thể hiện ít nhiều tính cạnh tranh với bên ngoài của tiền lương trong các doanh nghiệp ở Hà Nội.

Bảng 2.19: Tiền công bình quân thấp nhất và cao nhất của người lao động trong doanh nghiệp ở Hà Nội

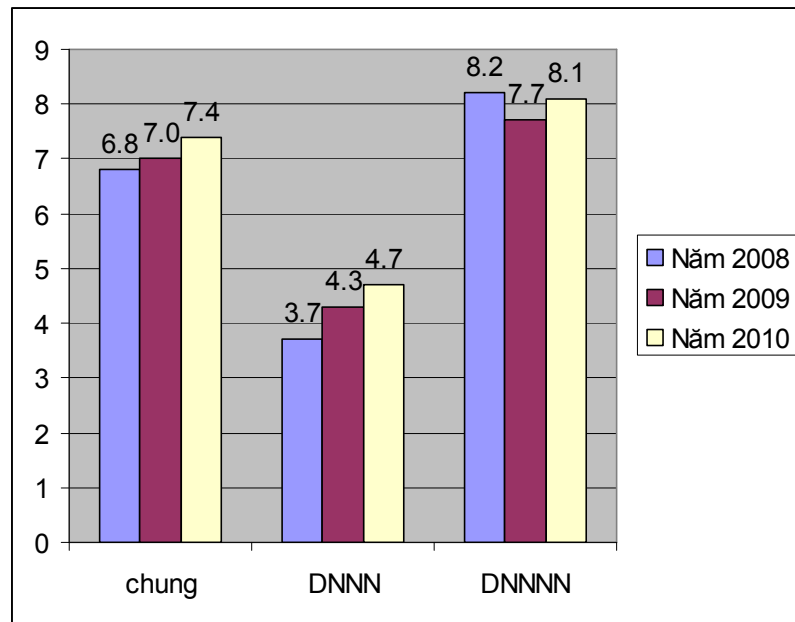
STT	Năm	Tiền công thấp nhất bình quân (đồng/tháng)	Tiền công cao nhất bình quân (đồng/tháng)	Chênh lệch (lần)
1.	2008	1.935.900	13.097.800	6,8
2.	2009	2.253.800	15.762.500	7,0
3.	2010	2.551.900	18.888.500	7,4

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 2, tác giả.

Kết quả điều tra cho thấy: tiền lương thấp nhất bình quân của người lao động trong doanh nghiệp ở Hà Nội đều cao hơn so với mức lương tối thiểu. Năm 2008, tiền lương thấp nhất bình quân của người lao động cao hơn so với mức lương tối thiểu cao nhất do Nhà nước quy định – mức lương tối thiểu của vùng I là 3,1 lần (1.935.900/620.000); năm 2009 cao hơn so với mức lương tối thiểu vùng I là 2,8 lần (2.253.800/800.000) và năm 2010 cao hơn so với mức lương tối thiểu vùng I là 2,6 lần (2.551.900/980.000). Hệ số chênh lệch so với mức lương tối thiểu này có xu hướng giảm xuống do Nhà nước thực hiện chính sách điều chỉnh tiền lương tối thiểu của khu vực sản xuất kinh doanh. Điều này cho thấy

các doanh nghiệp ở Hà Nội đã căn cứ vào mức lương trên thị trường lao động để xác định mức tiền lương thấp nhất của doanh nghiệp.

Nếu so sánh giữa tiền lương cao nhất bình quân với tiền lương thấp nhất bình quân ta có chênh lệch của năm 2008 là 6,8 lần; của năm 2009 là 7,0 lần và của năm 2010 là 7,4 lần. Qua số liệu và minh họa biểu đồ ở **biểu đồ 2.5** nhìn chung có sự gia tăng mức chênh lệch giữa tiền công cao nhất bình quân và tiền công thấp nhất bình quân qua các năm. Nó thể hiện xu hướng đãi ngộ đối với lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao trong doanh nghiệp hiện nay. Lao động có trình độ chuyên môn lành nghề cao được trả công cao hơn lao động có trình độ chuyên môn lành nghề thấp và khoảng cách này có xu hướng tăng lên. Sự gia tăng khoảng cách này ở các doanh nghiệp ở Hà Nội là hoàn toàn thuận với quy luật phát triển kinh tế xã hội nói chung và nền kinh tế tri thức nói riêng. Tuy nhiên, giữa doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp ngoài nhà nước sự chênh lệch này có khoảng cách rõ rệt. Ở doanh nghiệp nhà nước, khoảng cách này giữa các năm từ 2008-2010 có tăng lên nhưng mức độ chênh lệch thấp từ 3,7 lần đến 4,7 lần trong khi đó các doanh nghiệp ngoài nhà nước mức độ chênh lệch này là 7,7 lần cho đến 8,2 lần **biểu đồ 2.5**. Điều này cho ta thấy đối với lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao các doanh nghiệp ngoài nhà nước sẵn sàng trả công cao hơn so với doanh nghiệp nhà nước để thu hút lực lượng lao động giỏi vào doanh nghiệp. Đối với doanh nghiệp ngoài nhà nước, do những năm vừa qua nền kinh tế có những biến động ảnh hưởng không tốt đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp nên tiền công của người lao động cũng có ảnh hưởng. Thêm vào đó, các doanh nghiệp ngoài nhà nước đã trả công lao động dựa trên các mức tiền công trên thị trường nên khoảng cách chênh lệch này không đi theo xu hướng tăng lên. Còn đối với lao động có trình độ chuyên môn lành nghề thấp, các doanh nghiệp ngoài nhà nước trả thấp hơn so với doanh nghiệp nhà nước.



Biểu đồ 2.5: Chênh lệch giữa tiền công bình quân thấp nhất và cao nhất của người lao động trong doanh nghiệp ở Hà Nội

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 2, tác giả.

Tóm lại, qua phân tích tiền lương thu nhập bình quân, mức lương thấp nhất bình quân, mức lương cao nhất bình quân và mức độ chênh lệch giữa mức lương cao nhất bình quân với mức lương thấp nhất bình quân đã chứng tỏ tiền lương của người lao động trong các doanh nghiệp ở Hà Nội xác định dựa trên các mức lương của thị trường lao động Hà Nội và nó đã thể hiện được tính công bằng bên ngoài của tiền lương trong doanh nghiệp. Qua đó nó cũng thể hiện được tính cạnh tranh với bên ngoài của tiền lương trong doanh nghiệp ở Hà Nội vì các mức tiền lương thu nhập này cao hơn mức tiền lương bình quân do các cơ quan, tổ chức công bố vào cùng thời điểm.

Nhưng với tiền lương, thu nhập như trên người lao động có hài lòng với số lượng tiền họ nhận được không? Để tìm hiểu thêm về mức độ thỏa mãn của người lao động đối với tiền lương, thu nhập mà họ nhận được, tác giả đã

điều tra “*Mức độ thỏa mãn của người lao động với mức tiền lương, thu nhập nhận được từ doanh nghiệp*” và thu được kết quả mức độ thỏa mãn bình quân của người trả lời là 70,75%; mức độ thỏa mãn bình quân của lao động gián tiếp là 70,93%; của công nhân trực tiếp là 70,31%. Có 50% số người trả lời có mức độ thỏa mãn từ 70% trở lên và 50% số người trả lời có mức độ thỏa mãn dưới 70%. Ta thu được số liệu thống kê “Mode = 60” tức là tiền lương, thu nhập mà người lao động nhận được từ doanh nghiệp làm họ thỏa mãn được 60%. Như vậy, mức độ thỏa mãn của người lao động với tiền lương của mình chưa cao, sự thỏa mãn này của lao động gián tiếp cao hơn lao động trực tiếp nhưng mức độ chênh lệch không đáng kể.

2.4.2 Mức độ công bằng trong phương pháp tính trả công cho người lao động

Ngoài việc quan tâm đến số lượng tiền lương mà họ nhận được, người lao động còn quan tâm đến sự công bằng trong cách tính tiền lương thu nhập ở doanh nghiệp. Tiền lương cao nhưng phân phối không công bằng cũng gây tâm lý ảnh hưởng không tốt đến người lao động. Trong khi đó tiền lương thấp hơn nhưng được doanh nghiệp phân phối công bằng sẽ tạo được động lực to lớn thúc đẩy người lao động trong lao động. Từ đó tăng khả năng làm việc và mức độ công hiến của người lao động cho doanh nghiệp.

Sự công bằng trong cách tính trả lương cho người lao động được thể hiện thông qua việc đánh giá mức độ phù hợp của cách tính trả lương. Điều tra cán bộ tiền lương đánh giá thì 3 người chiếm 2,7% không trả lời câu hỏi này còn lại 107 người trả lời với kết quả thu được ở **bảng 2.20**. Cách tính trả lương không phù hợp thì không công bằng có 1 người trả lời chiếm 100%; cách tính trả lương chưa thực sự phù hợp có 51 người chiếm 75% cho rằng chưa thực sự công bằng; cách tính tiền lương phù hợp có 35 người trong đó có 25 người chiếm 71,4% cho rằng công bằng, 4 người chiếm 11,4% cho rằng rất công bằng và cách tính trả lương trong doanh nghiệp rất phù hợp có 3

người chiếm 100% cho rằng rất công bằng. Như vậy, ta thấy mức độ phù hợp trong cách thức tính trả lương có ảnh hưởng lớn đến mức độ đánh giá công bằng trong việc phân phối tiền lương của doanh nghiệp.

Bảng 2.20: Mức độ phù hợp trong cách tính trả lương với sự công bằng trong doanh nghiệp

Mức độ	Tiêu chí	Không công bằng	Chưa thực sự công bằng	Công bằng	Rất công bằng	Tổng
Không phù hợp	Số lượng	1	0	0	0	1
	Tỷ lệ%	100.0	0	0	0	100.0
Chưa thực sự phù hợp	Số lượng	2	51	12	3	68
	Tỷ lệ%	2.9	75.0	17.6	4.4	100.0
Phù hợp	Số lượng	2	4	25	4	35
	Tỷ lệ%	5.7	11.4	71.4	11.4	100.0
Rất phù hợp	Số lượng	0	0	3	0	3
	Tỷ lệ%	0	0	100.0	0	100.0
Tổng	Số lượng	5	55	40	7	107
	Tỷ lệ%	4.7	51.4	37.4	6.5	100.0

Ghi chú: Asimp. Sig. (2-Sided) 0,000.

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 2, tác giả.

Mức độ cụ thể, rõ ràng của các tiêu chí tính trả lương cũng có ảnh hưởng tới sự công bằng trong phân phối tiền lương. Theo **bảng 2.21**, ta có khi các tiêu chí tính trả lương không rõ ràng cụ thể thì mức độ cảm nhận không công bằng chiếm 11,9% và chưa thực sự công bằng chiếm 70,1%, chỉ có 17,9% cảm thấy có công bằng. Khi các tiêu chí tính trả lương rõ ràng cụ thể

thì mức độ công bằng tăng lên là 50,7% và 1,4% còn cảm nhận thấy rất công bằng. Các tiêu chí trả lương rất rõ ràng cụ thể và dễ xác định thì mức độ rất công bằng tăng lên chiếm 15,4%. Như vậy, với mẫu điều tra người lao động ta có thể kết luận mức độ rõ ràng cụ thể của các tiêu chí tính trả lương có ảnh hưởng tới mức độ công bằng trong phân phối tiền lương cho người lao động.

Bảng 2.21: Mức độ cụ thể, rõ ràng của các tiêu chí tính trả lương ảnh hưởng tới sự công bằng trong phân phối tiền lương ở doanh nghiệp

Mức độ	Tiêu chí	Không công bằng	Chưa thực sự công bằng	Công bằng	Rất công bằng	Tổng
Không rõ ràng cụ thể	Số lượng	8	47	12	0	67
	Tỷ lệ%	11,9	70,1	17,9	0	100,0
Rõ ràng cụ thể	Số lượng	4	31	37	1	73
	Tỷ lệ%	5,5	42,5	50,7	1,4	100,0
Rất rõ ràng cụ thể	Số lượng	1	2	1	0	4
	Tỷ lệ%	25,0	50,0	25,0	0	100,0
Rõ ràng cụ thể và dễ xác định	Số lượng	4	10	8	4	26
	Tỷ lệ%	15,4	38,5	30,8	15,4	100,0
Tổng	Số lượng	17	90	58	5	170
	Tỷ lệ%	10,0	52,9	34,1	2,9	100,0

Ghi chú: Asimp. Sig. (2-Sided) 0,000 và số lượng không trả lời là 10 phiếu.

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 1, tác giả.

Khi được hỏi về mức độ cảm nhận của ông/bà về sự công bằng trong trả lương thì mức độ được lựa chọn nhiều nhất là 60%. Kết quả chung này cũng phù hợp với kết quả phân tích ứng với từng phương pháp trả công riêng biệt mà tác giả đã phân tích ở các mục 2.3.2, 2.3.3 và 2.3.4.

Đối với người lao động, tùy theo vị trí công việc, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn mà mức độ cảm nhận về sự công bằng trong trả lương là khác nhau. Với mức độ cảm nhận là không công bằng trong trả lương thì người quản lý chiếm tỷ lệ cao nhất là 16,7% tiếp đến là nhân viên ở các phòng ban chiếm 10,2%; mức độ chưa thực sự công bằng thì công nhân chiếm tỷ lệ cao nhất 59,3%; mức độ công bằng và rất công bằng thì nhân viên phòng ban chiếm tỷ lệ cao nhất lần lượt là 35,2% và 4,6%. Theo trình độ văn hóa, người lao động chưa tốt nghiệp tiểu học thì cảm nhận 100% là trả lương không công bằng; mức độ chưa thực sự công bằng thì những người tốt nghiệp phổ thông cơ sở chiếm tỷ lệ cao nhất 66,7%; những người tốt nghiệp phổ thông trung học đạt được mức độ công bằng và rất công bằng cao nhất so với các trình độ khác, tỷ lệ này lần lượt là 35,3% và 2,9%. Theo trình độ chuyên môn kỹ thuật, những người chưa qua đào tạo nghề có mức độ không công bằng chiếm tỷ lệ cao nhất (16,7%) tiếp đến là những người có trình độ chuyên môn từ đại học trở lên chiếm 16%; trình độ cao đẳng cho rằng chưa thực sự công bằng chiếm tỷ lệ cao nhất 65,4% tiếp đến là công nhân kỹ thuật có chứng chỉ nghề chiếm 63,6%; công nhân kỹ thuật chiếm tỷ lệ cao nhất (42,9%) trong việc đánh giá trả lương công bằng; người lao động có trình độ từ đại học trở lên đánh giá là rất công bằng chiếm tỷ lệ cao nhất (5,3%) xem ở **phụ lục 8**.

Việc phân phối tiền lương không công bằng và chưa thực sự công bằng là một yếu tố bất lợi, nó ảnh hưởng xấu và tạo ra bầu không khí lao động không tốt trong doanh nghiệp dẫn đến sự mất đoàn kết nội bộ trong doanh nghiệp. Bản thân người lao động cho rằng họ được đối xử bất công so với những người lao động khác. Đây cũng là yếu tố ảnh hưởng tới việc quyết định ra đi hay ở lại của người lao động. Điều này được thể hiện rõ nhất ở **bảng 2.22**. Kết quả điều tra cho thấy: không công bằng thì không thu hút và giữ chân người lao động, điều này thể hiện ở 5 phiếu điều tra cho rằng không

công bằng thì cả 5 phiếu này đều cho rằng không thu hút và giữ chân người lao động; khi chưa thực sự công bằng thì mức độ thu hút và giữ chân người lao động cũng thấp chiếm 30,2% còn không thu hút và giữ chân người lao động chiếm 69,8%; khi sự công bằng được đảm bảo thì mức độ thu hút và giữ chân người lao động tăng lên rất nhanh chiếm 82,5% và khi đánh giá là rất công bằng thì mức độ thu hút và giữ chân người lao động là 100%. Bên cạnh đó chỉ số Asimp. Sig. (2-Sided) = 0,000 cho biết với kiểm định Chi.Square thì mức độ công bằng trong tiền lương trả cho người lao động có mối quan hệ chặt chẽ với mức độ thu hút và giữ chân người lao động. Chính vì vậy, tác giả đã đưa nhân tố sự công bằng trong trả lương là một yếu tố tác động đến mức độ thu hút và giữ chân người lao động của phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường.

Bảng 2.22: Mối quan hệ giữa mức độ công bằng trong tiền lương trả cho người lao động với mức độ thu hút và giữ chân người lao động.

Mức độ công bằng	Tiêu chí	Mức độ thu hút và giữ chân NLD		Tổng số
		Không	Có	
Không công bằng	SL (ng)	5	0	5
	Tỷ lệ %	100,0	0	100,0
Chưa thực sự công bằng	SL (ng)	37	16	53
	Tỷ lệ %	69,8	30,2	100,0
Công bằng	SL (ng)	7	33	40
	Tỷ lệ %	17,5	82,5	100,0
Rất công bằng	SL (ng)	0	7	7
	Tỷ lệ %	0	100,0	100,0
Tổng	SL (ng)	49	56	105
	Tỷ lệ %	46,7	53,3	100,0

Ghi chú: Asimp. Sig. (2-Sided) 0,000 và số lượng không trả lời là 5 phiếu.

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 2, tác giả.

2.5 Thực trạng mức độ thu hút và giữ chân người lao động của phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội

Như đã phân tích ở mục 1.2.3 mức độ thu hút và giữ chân người lao động là một trong những mục tiêu cơ bản của tính cạnh tranh tiền lương với bên ngoài. Nó thể hiện yếu tố cơ chế thị trường của phương pháp trả công lao động trong doanh nghiệp. Cho nên, đây cũng chính là biến Y đã được lựa chọn trong phân tích mô hình ở *sơ đồ 0* phần giới thiệu phương pháp nghiên cứu.

Khi hỏi các cán bộ lao động tiền lương, quản trị nhân lực trong doanh nghiệp rằng: “*Theo ông (bà), phương pháp trả công lao động trong doanh nghiệp có giữ chân người tài ở lại không?*” thì có 49 người chiếm 44,5% trả lời “*không*” và 57 người chiếm 51,8% trả lời “*có*” còn 4 người chiếm 3,6% không trả lời. Mức độ cảm nhận trung bình của các cán bộ lao động tiền lương về vấn đề thu hút và giữ chân người tài ở lại doanh nghiệp của phương pháp tính trả lương là 61%.

Trong từng phương pháp trả công lao động tác giả cũng đã phân tích mức độ thu hút và giữ chân người lao động. Ở đây tác giả phân tích mối liên hệ giữa mức độ phát huy năng lực thực sự của người lao động trong phương pháp trả công lao động của doanh nghiệp với mức độ thu hút và giữ chân người lao động và mức độ ảnh hưởng của các nhân tố được cho là có tác động đến phương pháp trả công lao động trong các doanh nghiệp ở Hà Nội.

Trước hết, về mối liên hệ giữa mức độ phát huy năng lực thực sự của người lao động trong phương pháp trả công lao động của doanh nghiệp. Bảng 2.25 cho thấy phương pháp trả công lao động không phát huy được năng lực của người lao động thì không thu hút và giữ chân người lao động; phương pháp trả công lao động chưa thực sự phát huy hết năng lực của người lao

động thì 87,8% không thu hút và giữ chân người lao động chỉ có 35,1% là có sự thu hút và giữ chân người lao động; phương pháp trả công lao động phát huy được năng lực của người lao động thì chỉ có 10,2% là không thu hút và giữ chân người lao động đồng thời 64,9% là có thu hút và giữ chân người lao động. Thêm vào đó chỉ số $Asimp. Sig. (2-Sided) = 0,000$ càng cho thấy có mối liên hệ thật sự giữa mức độ phát huy năng lực của người lao động trong phương pháp trả công lao động với sự thu hút và giữ chân người lao động.

Bảng 2.23: Mối quan hệ giữa mức độ phát huy năng lực của người lao động với mức độ thu hút và giữ chân người lao động.

Mức độ thu hút và giữ chân người lao động		Mức độ phát huy năng lực của NLĐ			Tổng
		Không phát huy	Chưa thực sự phát huy hết năng lực	Phát huy được năng lực	
Không	Số lượng	1	43	5	49
	Tỷ lệ %	2,0	87,8	10,2	100,0
Có	Số lượng	0	20	37	57
	Tỷ lệ %	0	35,1	64,9	100,0
Tổng	Số lượng	1	63	42	106
	Tỷ lệ %	0,9	59,4	39,6	100,0

Ghi chú: Asimp. Sig. (2-Sided) 0,000 và số lượng không trả lời là 4 phiếu.

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 2, tác giả.

Sự tác động của các nhân tố bao gồm các nhân tố có ảnh hưởng trực tiếp, quyết định và nhân tố có ảnh hưởng gián tiếp và cả nhân tố điều kiện để thực hiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường đều tác động đến mục tiêu cơ bản của tính cạnh tranh tiền lương trên thị trường là mức độ thu hút và giữ chân người lao động của tiền lương. Các yếu tố này đã được

đưa vào trong mô hình để xác định mức độ tác động của chúng. Dựa trên kết quả điều tra, với các phương pháp thống kê như đã trình bày ta thu được mô hình hồi quy theo phương trình sau:

$$\log_e(\mathbf{P(Y=1)/P(Y=0)}) = - 27,041 + 3,318X_1 + 3,084X_2 + 1,474X_3 + 3,649X_5$$

Dựa vào sự giải thích các biến ta viết lại mô hình hồi quy như sau:

$$\log_e(\mathbf{P(Y=1)/P(Y=0)}) = - 27,041 + 3,318 \text{ ảnh hưởng đội ngũ cán bộ LĐ-TL} + 3,084 \text{ ảnh hưởng các quy định pháp luật về tiền lương} + 1,474 \text{ ảnh hưởng chủ doanh nghiệp} + 3,649 \text{ ảnh hưởng công bằng trong tiền lương trả cho NLĐ.}$$

Diễn giải ý nghĩa của mô hình như sau:

Thứ nhất: Mức độ ảnh hưởng của đội ngũ cán bộ LĐ-TL trong doanh nghiệp, Mức độ ảnh hưởng của các quy định pháp luật về tiền lương đối với doanh nghiệp, Mức độ ảnh hưởng của chủ doanh nghiệp và Mức độ ảnh hưởng của sự công bằng trong phân phối tiền lương của doanh nghiệp đều làm tăng Mức độ thu hút và giữ chân người lao động của tiền lương trong các doanh nghiệp ở Hà Nội; nhưng mức độ ảnh hưởng lớn nhất là sự công bằng trong phân phối tiền lương của doanh nghiệp.

Thứ hai: khi các yếu tố này đều không ảnh hưởng thì tổng hợp của các yếu tố khác sẽ làm giảm mức độ thu hút và giữ chân người lao động của tiền lương đi 27, 041%.

Thứ ba: với từng biến trong mô hình được giải thích như sau:

- Khi mức độ ảnh hưởng của đội ngũ cán bộ LĐ-TL trong doanh nghiệp tăng lên một cấp độ (1 điểm) thì khả năng thu hút và giữ chân người lao động tăng lên 3,318%.

- Khi mức độ ảnh hưởng các quy định pháp luật về tiền lương đối với doanh nghiệp tăng lên một cấp độ (1 điểm) thì khả năng thu hút và giữ chân người lao động tăng lên 3,084%.

- Khi mức độ ảnh hưởng của chủ doanh nghiệp tăng lên một cấp độ (1 điểm) thì khả năng thu hút và giữ chân người lao động tăng lên 1,474%. Đây là nhân tố có mức độ ảnh hưởng thấp nhất trong mô hình.

- Khi mức độ ảnh hưởng của sự công bằng trong phân phối tiền lương của doanh nghiệp tăng lên một cấp độ (1 điểm) thì khả năng thu hút và giữ chân người lao động tăng lên 3,649%. Đây là nhân tố có mức độ ảnh hưởng cao nhất trong mô hình.

Như vậy, để hoàn thiện các phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội thì đầu tiên cần phải chú ý đến các biện pháp tác động tới sự công bằng trong phân phối tiền lương của doanh nghiệp, tiếp đến là chú ý đến đội ngũ làm công tác lao động tiền lương trong doanh nghiệp, tiếp theo là các quy định pháp luật về tiền lương đối với doanh nghiệp và sau đó đến quan điểm của chủ doanh nghiệp trong việc trả lương.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 2

Hà Nội là địa phương đứng thứ hai trong cả nước và là địa phương đứng đầu trong khu vực đồng bằng sông Hồng có số lượng doanh nghiệp đang hoạt động trên địa bàn. Đây là nơi thị trường lao động phát triển hơn so với các địa phương khác trong khu vực, là nơi có mức độ cạnh tranh về lao động gay gắt hơn, tiền lương cao hơn, cung lao động chuyên môn kỹ thuật nhiều hơn. Nghiên cứu phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội cho thấy: phương pháp trả công lao động trong doanh nghiệp thường được áp dụng đó là các phương pháp trả công lao động theo kết quả thực hiện công việc, phương pháp trả công lao động theo vị trí chức danh công việc và phương pháp trả công lao động theo đặc tính cá nhân người lao động. Tuy nhiên, quá trình thực hiện phương pháp không tuân

thủ quy trình (các bước, các khâu công việc) của phương pháp hoặc có tuân thủ nhưng chưa đảm bảo yêu cầu, do vậy kết quả thực hiện các phương pháp này không cao. Cụ thể các mặt tồn tại đối với từng phương pháp như sau:

- Phương pháp trả công lao động theo công việc (vị trí, chức danh công việc), bản mô tả công việc là một trong những điều kiện cần có để trả lương theo công việc thì chưa được xây dựng và sử dụng hiệu quả. Kỹ năng và phương pháp đánh giá giá trị công việc của người đánh giá còn yếu, thêm vào đó là sự ngại va chạm và nhầm lẫn giữa đánh giá giá trị công việc với đánh giá con người đang làm công việc đó. Kiến thức và kỹ năng trang bị về các phương pháp xây dựng thang bảng lương còn hạn chế.

- Phương pháp trả công lao động theo kết quả thực hiện công việc, bản đánh giá kết quả thực hiện công việc thường không rõ ràng và khoa học. Trình độ, năng lực và kỹ năng xây dựng bản đánh giá thực hiện công việc của cán bộ lao động tiền lương còn yếu kém và nhiều hạn chế. Mục đích của đánh giá kết quả thực hiện công việc là để trả lương nhưng chu kỳ đánh giá dài làm cho kết quả đánh giá có mức độ chính xác không cao. Bên cạnh đó, công tác xây dựng mức lao động chưa được coi trọng nên trả lương cho công nhân trực tiếp sản xuất vẫn còn nhiều hạn chế.

- Phương pháp trả công lao động theo đặc tính cá nhân người lao động, trả công theo trình độ bằng cấp, trình độ tay nghề, bậc thợ. Tiêu chuẩn nghề là cơ sở để xác định thì ở một số ngành nghề còn lạc hậu, ở một số ngành nghề khác thì đang trong giai đoạn nghiên cứu xây dựng. Trong doanh nghiệp, chưa được chú trọng đến công tác này. Bên cạnh đó, bản thân người làm công tác lao động tiền lương còn nhận thức chưa đầy đủ về phương pháp này.

Với những tồn tại trên, các phương pháp trả công chưa đảm bảo được mục tiêu công bằng trong trả lương. Chính vì vậy, tính cạnh tranh trong tiền lương của doanh nghiệp thể hiện ở mức độ thu hút và giữ chân người lao

động của các phương pháp trả công lao động trên cũng thấp.

Để khắc phục các tồn tại trên, trong chương 3 tác giả đã đưa ra các giải pháp về mặt quy trình, kỹ thuật của phương pháp nhằm giúp doanh nghiệp hoàn thiện các phương pháp tính trả lương của doanh nghiệp. Đồng thời tác giả cũng đưa ra các giải pháp điều kiện để hoàn thiện phương pháp nhằm giúp cho việc áp dụng các phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường có hiệu quả cao hơn.

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHƯƠNG PHÁP TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG THEO CƠ CHẾ THỊ TRƯỜNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP Ở HÀ NỘI HIỆN NAY

3.1 Xu hướng và quan điểm phát triển các loại hình doanh nghiệp

Phát triển nền kinh tế thị trường với sự tham gia của nhiều thành phần kinh tế, thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước là mục tiêu quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế xã hội ở nước ta. Phát triển lực lượng doanh nghiệp trong nước với nhiều thương hiệu mạnh, có sức cạnh tranh cao để làm chủ thị trường trong nước, mở rộng thị trường ngoài nước, góp phần bảo đảm độc lập, tự chủ của nền kinh tế. Trong hội nhập quốc tế, phải luôn chủ động thích ứng với những thay đổi của tình hình, bảo đảm hiệu quả và lợi ích quốc gia [9].

Khu vực doanh nghiệp nhà nước ngày càng thu hẹp về quy mô theo chủ trương cổ phần hóa và sắp xếp lại doanh nghiệp của Chính phủ để đảm bảo kinh doanh ngày càng hiệu quả hơn. Với xu hướng này, Thành phố Hà Nội đã xây dựng lộ trình sắp xếp, đổi mới doanh nghiệp 100% vốn Nhà nước; thực hiện chuyển đổi các Tổng công ty nhà nước, công ty nhà nước hoạt động theo mô hình công ty mẹ - công ty con, các công ty trách nhiệm hữu hạn nhà nước một thành viên không thuộc đối tượng cần nắm giữ vốn sang hoạt động theo mô hình công ty cổ phần.

Phát triển nền kinh tế thị trường với sự tham gia của nhiều thành phần kinh tế thì không thể thiếu được các doanh nghiệp ngoài nhà nước. Doanh nghiệp ngoài nhà nước có đóng góp đáng kể vào tăng trưởng kinh tế, giải quyết việc làm cho xã hội, sản xuất một khối lượng sản phẩm và dịch vụ lớn

đáp ứng các nhu cầu xã hội đồng thời góp phần vào ngân sách nhà nước. Phát triển doanh nghiệp ngoài nhà nước sẽ thu hút được các nguồn vốn nhân rỗi trong dân vào đầu tư mở rộng sản xuất và góp phần vào việc đào tạo lực lượng lao động quản lý chất lượng cao cho đất nước. Lực lượng này phát triển giúp chúng ta đạt được mục tiêu trở thành một nước công nghiệp vào năm 2020 và phát triển nền kinh tế đất nước. Có thể nói doanh nghiệp ngoài nhà nước là một trong những động lực phát triển của nền kinh tế, làm sôi động môi trường kinh doanh và là cầu nối giữa thị trường trong nước với thị trường nước ngoài. Nhằm phát huy vai trò là trung tâm kinh tế, văn hóa, khoa học và công nghệ của Hà Nội, của Thủ đô hiện tại và tương lai.

Quan điểm chung: Phát triển doanh nghiệp ở mọi thành phần kinh tế là mục tiêu nhất quán, lâu dài của Đảng và Nhà nước ta, là động lực thúc đẩy phát triển kinh tế, xã hội. Mọi doanh nghiệp đều bình đẳng trước pháp luật và bình đẳng trong hưởng chính sách ưu đãi của Nhà nước. Khuyến khích các doanh nghiệp không ngừng đổi mới và hoàn thiện, đạt trình độ phát triển ngày càng cao, tạo lập uy tín và thương hiệu trên thương trường ngày càng bền vững.

Quan điểm cụ thể đối với các doanh nghiệp:

Nâng cao hiệu quả và tính cạnh tranh của doanh nghiệp nhà nước

Từng bước khắc phục và nâng cao hiệu quả kinh tế xã hội, chất lượng sản phẩm và sức cạnh tranh của doanh nghiệp nhà nước trên thị trường trong và ngoài nước để thực hiện có kết quả tiến trình hội nhập khu vực và quốc tế. Với các lĩnh vực quan trọng doanh nghiệp nhà nước giữ vai trò chi phối còn lại thì thực hiện theo cơ chế thị trường.

Đổi mới cơ cấu sở hữu và điều chỉnh hợp lý cấu trúc doanh nghiệp

Sắp xếp xây dựng lại doanh nghiệp nhà nước trong mối quan hệ với các

doanh nghiệp của các thành phần kinh tế khác nhằm duy trì một nền kinh tế tăng trưởng ổn định và vững chắc. Thực hiện sự gắn kết này thông qua việc cho thuê, mua, bán, giao khoán, cổ phần hóa doanh nghiệp nhà nước. Nhằm đổi mới cơ cấu của khu vực doanh nghiệp nhà nước.

Tạo lập môi trường kinh doanh bình đẳng giữa các thành phần kinh tế

Thông qua hoàn thiện hệ thống chính sách pháp luật của Nhà nước nhằm tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho các doanh nghiệp phát triển. Luật Doanh nghiệp 2005 được ban hành đã thể hiện quan điểm của Đảng và Nhà nước trong chiến lược phát triển các loại hình doanh nghiệp tại Việt Nam. Hạn chế tính độc quyền trừ một số lĩnh vực đặc biệt đòi hỏi Nhà nước cần nắm giữ. Có chính sách khuyến khích cạnh tranh lành mạnh, thống nhất các quy định pháp luật chung cho các thành phần kinh tế, không phân biệt kinh tế nhà nước hay ngoài nhà nước hay nước ngoài. Hoàn thiện cơ chế chính sách, hệ thống tổ chức quản lý nhằm tạo điều kiện cho doanh nghiệp hoạt động có hiệu quả, bình đẳng trong cơ chế thị trường và thực hiện quyền tự chủ trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

Thực hiện các hoạt động hỗ trợ doanh nghiệp

Có cơ chế chính sách hỗ trợ các doanh nghiệp về đào tạo nguồn nhân lực đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, đào tạo và nâng cao trình độ cho giám đốc trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Có cơ chế hỗ trợ vốn, công nghệ và thị trường tiêu thụ sản phẩm. Hỗ trợ doanh nghiệp nghiên cứu, ứng dụng tiến bộ kỹ thuật, nâng cao trình độ công nghệ. Khuyến khích doanh nghiệp đầu tư ứng dụng công nghệ mới để nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm, hạ giá thành, tăng sức cạnh tranh, chủ động hội nhập. Khuyến khích doanh nghiệp tham gia nghiên cứu, ứng dụng công nghệ mới; đồng thời có chính sách khen thưởng thoả đáng đối với các đơn vị áp dụng và phổ biến công nghệ tiên bộ vào sản xuất, kinh doanh đem lại hiệu quả kinh tế - xã hội thiết thực.

Tạo lập cơ hội để các doanh nghiệp Việt Nam tham gia vào thị trường khu vực và quốc tế.

Trong xu hướng toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế, các doanh nghiệp không thể tự mình vươn ra các thị trường nước ngoài đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Nhà nước cần có các hoạt động hỗ trợ xúc tiến thương mại giúp các doanh nghiệp có cơ hội tiếp xúc với môi trường bên ngoài.

3.2 Quan điểm về tiền lương và trả lương trong doanh nghiệp

Để góp phần thực hiện các quan điểm chung cũng như các quan điểm cụ thể đối với từng loại hình doanh nghiệp yêu cầu đổi mới và phát triển đổi mới công tác quản trị doanh nghiệp nói chung và công tác quản trị nhân lực trong doanh nghiệp nói riêng. Quan điểm tiền lương được đưa ra ở đây cần được doanh nghiệp nghiên cứu để xây dựng và hoàn thiện các phương pháp trả công lao động trong doanh nghiệp.

Quan điểm 1: Tiền lương, tiền công phải được coi là giá cả sức lao động, được hình thành trong cơ chế thị trường có sự quản lý của nhà nước.

Trong quan điểm này, vai trò của Nhà nước được nhấn mạnh bởi vì: thứ nhất, tiền lương là giá cả sức lao động được xác định dựa trên cơ sở giá trị sức lao động nhưng giá trị sức lao động được xác định như thế nào? đo ra sao? thì người lao động không thể xác định được như vậy rất cần phải có sự vào cuộc của các cơ quan chuyên ngành của Nhà nước; thứ hai, trong thị trường lao động hiện nay ở Việt Nam, người lao động luôn ở thế yếu hơn so với người sử dụng lao động nên Nhà nước cần có các chính sách và biện pháp hỗ trợ thông tin về thị trường lao động đặc biệt là thông tin về các mức tiền lương, thu nhập ở các vị trí công việc khác nhau để người lao động có cơ sở và căn cứ trao đổi, thỏa thuận một mức lương hợp lý với người sử dụng lao động. Theo qua điểm này, Nhà nước cần thực hiện các giải pháp nhằm tạo

điều kiện thuận lợi để thực hiện tốt hơn các phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp.

Quan điểm 2: Tiền lương được trả cho người lao động phải dựa trên cơ sở thỏa thuận giữa các bên trong quan hệ lao động.

Sự thỏa thuận trong tiền lương có thể là sự thỏa thuận giữa cá nhân người lao động hoặc tập thể người lao động (đại diện là tổ chức công đoàn) với người sử dụng lao động. Do đặc thù của Việt Nam, yếu tố thỏa thuận của cá nhân người lao động với chủ sử dụng lao động rất yếu nên yếu tố thỏa thuận của tập thể mà đại diện là công đoàn với chủ sử dụng lao động được hết sức coi trọng. Thỏa thuận của công đoàn với người sử dụng lao động là cơ sở để đàm phán, ký kết thỏa ước lao động tập thể trong doanh nghiệp.

Quan điểm 3: Trả lương cho người lao động chính là đầu tư cho con người, đầu tư cho sự phát triển của doanh nghiệp.

Khi doanh nghiệp coi việc trả lương cho người lao động là một khoản đầu tư cho sự phát triển của doanh nghiệp thì trong khi tính toán tiền lương trả cho người lao động doanh nghiệp sẽ đảm bảo phần tiền lương cơ bản (phần tiền lương ít biến động) chiếm tỷ trọng cao còn phần tiền lương biến động chiếm tỷ trọng thấp với mục đích thu hút người có năng lực, giám sát và đánh giá công việc rõ ràng, khách quan. Hiện nay nền kinh tế đang trong giai đoạn khó khăn, nhiều doanh nghiệp đang gặp khó khăn về tài chính nên họ thường chọn giải pháp an toàn là trả lương cơ bản thấp. Điều này gây khó khăn trong việc thu hút lao động có tài, có trình độ chuyên môn, năng lực cao.

Quan điểm 4: Đối với doanh nghiệp nhà nước, trả lương theo việc, theo giá trị công việc đảm nhận gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Nhà nước không xây dựng thang bảng lương cho doanh nghiệp Nhà nước mà đưa ra các nguyên tắc, các quy định để các doanh nghiệp nhà nước

tự xây dựng thang bảng lương. Mục đích là để dành hơn cho doanh nghiệp trong việc xếp lương và trả lương cho những người lao động có năng lực. Doanh nghiệp cần lựa chọn phương pháp đánh giá giá trị công việc phù hợp dựa trên bản mô tả công việc rõ ràng, rành mạch và phù hợp với định hướng phát triển của doanh nghiệp. Đồng thời thực hiện đổi mới và hoàn thiện hệ thống đánh giá thành tích trong doanh nghiệp.

Quan điểm 5: Phương pháp trả công lao động trong doanh nghiệp phải gắn chặt với kết quả lao động của cá nhân người lao động và hiệu quả kinh tế của doanh nghiệp.

Quan điểm này không phải là một quan điểm mới nhưng hiện nay chúng ta đang thiếu các công cụ để đo và xác định chính xác mức độ đóng góp của từng cá nhân. Nguyên nhân là do chúng ta vẫn bị chi phối của lối tư duy, suy nghĩ và cách làm việc của cơ chế kế hoạch hóa tập trung. Quan điểm này thực chất là việc phân phối theo lao động, lấy phân phối theo kết quả lao động và hiệu quả kinh tế của doanh nghiệp là chính. Nó khắc phục sự phân phối mang tính bình quân của cơ chế kế hoạch hóa tập trung trước đây.

Với các quan điểm về tiền lương và trả lương trên đòi hỏi phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp cần được hoàn thiện theo hướng gắn với sự phát triển của thị trường lao động, gắn với mức độ cạnh tranh trong tiền lương, đặc biệt là sự cạnh tranh ngày càng gay gắt đối với lao động chuyên môn kỹ thuật cao trên thị trường lao động.

3.3 Các giải pháp hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội

Trước hết về quan điểm và mục tiêu hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội.

Về quan điểm, Hà Nội là nơi có trình độ phát triển của thị trường lao động cao hơn so các địa phương khác trong khu vực đồng bằng Bắc bộ, cho nên mức độ cạnh tranh về lao động cao hơn kể cả lao động giản đơn và lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật. Do vậy đòi hỏi các phương pháp tính toán tiền công trong doanh nghiệp phải dựa trên những thay đổi và biến động của thị trường lao động để đạt được tính cạnh tranh trong tiền lương với mục đích thu hút và giữ chân người lao động trong doanh nghiệp. Như vậy, quan điểm hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường là cách tính toán tiền lương trả cho người lao động phải dựa trên mức lương của thị trường lao động trong đó đã bao gồm cả mức lương của đối thủ cạnh tranh.

Về mục tiêu hoàn thiện là đi vào các mặt kỹ thuật tính toán tiền lương đó chính là quy trình tính toán tiền lương trả cho người lao động trong doanh nghiệp. Vì đây đang là điểm yếu của các doanh nghiệp ở Hà Nội. Các doanh nghiệp cần xây dựng, hoàn thiện hệ thống thang, bảng lương, đảm bảo tính khoa học và có tính so sánh với mức lương thị trường; hoàn thiện hệ thống các biểu mẫu thống kê, tính toán tiền lương cho người lao động đảm bảo tính khoa học và phù hợp với các phương pháp trả công lao động. Với mục tiêu đó tác giả đưa ra các giải pháp cụ thể sau:

3.3.1 Hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo công việc (vị trí, chức danh công việc)

Như đã phân tích ở chương 2, lao động gián tiếp được trả lương chủ yếu lựa chọn theo phương pháp trả công lao theo công việc, theo vị trí chức danh công việc. Xây dựng thang bảng lương theo đánh giá giá trị công việc là giải pháp hoàn thiện phương pháp trả lương theo việc, theo vị trí chức danh công việc. Lựa chọn phương pháp đánh giá giá trị công việc phù hợp, phân hạng các nhóm chức danh và thiết kế lại thang bảng lương, phản ánh đúng trách nhiệm và mức độ phức tạp công việc, đảm bảo tính công bằng trong nội

bộ doanh nghiệp. Theo đó, mỗi chức danh cần được phân tích, đánh giá (lượng hoá) và so sánh với các chức danh khác không phải dựa trên bằng cấp hay thâm niên hiện có mà ở các yếu tố như: trình độ, kinh nghiệm cần có theo yêu cầu công việc; mức độ phức tạp, trách nhiệm quản lý con người, tài sản, quan hệ giao tiếp trong và ngoài doanh nghiệp, môi trường và điều kiện làm việc...

3.3.1.1 Đánh giá giá trị công việc cho lao động gián tiếp trong doanh nghiệp

Quy trình đánh giá giá trị công việc đi theo các bước sau:

Bước 1: Lập danh sách các yếu tố để đánh giá giá trị công việc

Có 4 nhóm yếu tố để đánh giá giá trị công việc là Kiến thức và kinh nghiệm; Trí lực và thể lực; Môi trường công việc; Trách nhiệm công việc. Với tất cả các vị trí công việc đều được phân tích theo 4 yếu tố này. Chính vì vậy chúng ta có thể so sánh các thông tin về một vị trí công việc này với một vị trí công việc khác. Các công việc có cùng thông tin như nhau hoặc tương tự như nhau thì được xếp vào cùng một nhóm và sẽ được hưởng các mức lương giống nhau. Đây là 4 nhóm yếu tố cơ bản, chung nhất và mới chỉ dừng lại ở các yếu tố khái quát, chưa cụ thể, chưa thể dùng để xác định giá trị cho từng công việc. Chính vì vậy, với mỗi nhóm yếu tố chúng ta lại lập một danh sách các yếu tố chi tiết theo từng mức độ ứng với công việc yêu cầu. Để đánh giá chúng ta phải dựa vào các yếu tố chi tiết của từng nhóm yếu tố và cho điểm từng yếu tố chi tiết đó.

Nhóm 1: Kiến thức và kinh nghiệm

Yếu tố 1: Trình độ học vấn cơ bản (*Công việc yêu cầu trình độ cơ bản tối thiểu để hoàn thành tốt - Với mỗi công việc chỉ chọn một mức độ*)

- Trung học hoặc chứng chỉ nghề ngắn hạn
- Trung cấp

- Cao đẳng
- Đại học
- Sau đại học (Thạc sỹ, Tiến sỹ) mức trình độ học vấn này thường áp dụng với các công ty cung cấp dịch vụ tư vấn chất lượng cao. Đối với các doanh nghiệp khác không cần thiết.

Yếu tố 2: Kinh nghiệm làm việc (*công việc đòi hỏi kinh nghiệm - với mỗi công việc chỉ chọn một mức độ*)

- Không đòi hỏi kinh nghiệm
- 6 tháng
- 1-2 năm
- 3-5 năm
- 6-10 năm
- Từ 10 năm trở lên

Nhóm 2: Thể lực và trí lực

Yếu tố 3: Cường độ tập trung trong công việc

- Bình thường (Không gây căng thẳng tâm lý, thần kinh)
- Công việc đòi hỏi tập trung theo dõi thường xuyên
- Công việc đòi hỏi phải tập trung theo dõi thường xuyên có ảnh hưởng căng thẳng đến tâm lý, thần kinh
- Công việc đòi hỏi phải tập trung theo dõi cao độ, suy nghĩ căng thẳng thần kinh

Yếu tố 4: Năng lực lập kế hoạch (*Công việc cần phải lập các kế hoạch - Chọn mức yêu cầu tối thiểu*)

- Không cần lập kế hoạch
- Lập các kế hoạch tuần cho đến dưới 1 tháng
- Lập các kế hoạch quý hoặc năm
- Lập kế hoạch từ 2 năm trở lên

Yếu tố 5: Sự hiểu biết (*Công việc đòi hỏi*)

- Công việc lặp đi lặp lại thường xuyên và được hướng dẫn
- Hiểu rõ các mệnh lệnh, chỉ thị liên quan đến công việc
- Hiểu rõ các mệnh lệnh, chỉ thị liên quan đến công việc của nhóm hoặc của bộ phận
- Nắm được bản chất thông tin mới liên quan đến công việc và hiểu rõ ảnh hưởng của nó đối với công việc

Yếu tố 6: Phán quyết trong công việc (*Chọn mức yêu cầu tối thiểu*)

- Công việc không cần phán quyết
- Phải đưa ra các quyết định tác động tới kết quả làm việc của phòng ban/bộ phận
- Phải đưa ra các quyết định tác động tới kết quả làm việc của một số phòng/ban/bộ phận trong công ty
- Phải đưa ra các quyết định tác động tới kết quả làm việc của toàn doanh nghiệp

Yếu tố 7: Tính sáng tạo

- Không cần sáng tạo
- Tạo ra những kiểu dáng sản phẩm mới cho doanh nghiệp
- Tạo ra những sản phẩm mới
- Tạo ra những ý tưởng mới về loại hình kinh doanh, về quản lý, tổ chức

Yếu tố 8: Năng lực lãnh đạo

- Không cần năng lực lãnh đạo
- Phải lãnh đạo một phòng/ban/phân xưởng
- Phải lãnh đạo một chi nhánh hoặc một số phòng/ban/phân xưởng
- Phải lãnh đạo doanh nghiệp

Nhóm 3: Môi trường công việc

Yếu tố 9: Quan hệ trong công việc

- Không cần quan hệ với người khác
- Công việc đòi hỏi phải quan hệ với những người trong phòng/ban/bộ phận
- Công việc đòi hỏi phải quan hệ với mọi người trong nội bộ doanh nghiệp
- Công việc đòi hỏi nhiều mối quan hệ với mọi người trong và ngoài doanh nghiệp (khách hàng, nhà cung cấp, sở, ban, ngành...)

Yếu tố 10: Môi trường, điều kiện làm việc

- Bình thường
- Môi trường làm việc có nhiệt độ cao, tiếng ồn hoặc bụi hoặc có mùi
- Môi trường, điều kiện làm việc lưu động
- Môi trường, điều kiện làm việc lưu động và có yếu tố ảnh hưởng không tốt tới sức khỏe

Nhóm 4: Trách nhiệm công việc

Yếu tố 11: Trách nhiệm giám sát (đôn đốc, kiểm tra)

- Không giám sát ai
- Giám sát một nhóm nhỏ (dưới 10 người)
- Phải giám sát một phòng/ban/phân xưởng hoặc nhóm lớn
- Phải giám sát một số phòng/ban/phân xưởng hoặc một chi nhánh
- Phải giám sát toàn doanh nghiệp

Yếu tố 12: Trách nhiệm vật chất (trách nhiệm với tài sản được giao)

- Chịu trách nhiệm đối với phương tiện và công cụ làm việc dưới 10 triệu đồng
- Chịu trách nhiệm từ 10 triệu đồng đến dưới 20 triệu đồng
- Chịu trách nhiệm từ 20 triệu đồng đến dưới 50 triệu đồng
- Chịu trách nhiệm từ 50 triệu đồng đến dưới 100 triệu đồng

- Chịu trách nhiệm từ 100 triệu đồng trở lên

Trên đây là danh sách các yếu tố công việc để đánh giá giá trị công việc cho lao động gián tiếp. Tuy nhiên, tùy vào đặc điểm, ngành nghề, lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp có thể lựa chọn cho phù hợp với đặc điểm, tình hình của từng doanh nghiệp cụ thể. Khi đánh giá giá trị một công việc bằng những nhân tố đã liệt kê ở trên, chúng ta không đánh giá người làm công việc đó mà chúng ta phải đánh giá **những yêu cầu tối thiểu của mỗi nhân tố** để thực hiện và hoàn thành công việc.

Bước 2: Xác định thang điểm

Sau khi xác định được danh sách các yếu tố, ta tiến hành xác định điểm của mỗi yếu tố và của từng mức độ yếu tố theo nguyên tắc xác định như sau:

- Thang điểm sử dụng trong chấm điểm có thể sử dụng thang điểm từ 1-10, thang điểm từ 10 - 100 hoặc thang điểm từ 100 - 1000; theo tác giả, không nên sử dụng thang điểm từ 1 - 10 vì khoảng cách ngắn, khó phân chia điểm cho các mức độ của yếu tố hoặc phải sử dụng thêm hệ thập phân không tiện lợi cho quá trình tính toán;
- Trọng số điểm của yếu tố phải xác định dựa vào mức độ quan trọng cũng như sự đóng góp của yếu tố đó cho công việc. Mức độ quan trọng cao và đóng góp nhiều thì trọng số điểm cao và ngược lại;
- Điểm của nhóm 1 (Nhóm kiến thức và kinh nghiệm) thường cao hơn điểm của các nhóm yếu tố còn lại; điểm của nhóm môi trường công việc thường được xác định thấp hơn so với các nhóm yếu tố khác, nếu sử dụng nhóm yếu tố này cho lao động trực tiếp sản xuất thì điểm của nó sẽ cao hơn so với lao động gián tiếp;
- Điểm của yếu tố kinh nghiệm làm việc phải được xác định cao hơn so với các yếu tố còn lại;

- Điểm của các mức độ trong từng yếu tố phải có sự cách biệt, phải có khoảng cách, thông thường ở các mức độ cao hơn thì khoảng cách điểm thường lớn hơn.

Bảng 3.1: Thang điểm đánh giá giá trị công việc của lao động gián tiếp trong doanh nghiệp

STT	Yếu tố/ Mức độ	M1	M2	M3	M4	M5	M6
Nhóm 1							
1.	Trình độ học vấn cơ bản	30 (20)	60 (30)	90 (60)	150 (100)	(150)	(200)
2.	Kinh nghiệm làm việc	10	15	35	80	160	200
Nhóm 2							
3.	Cường độ tập trung	10	20	35	50		
4.	Năng lực lập kế hoạch	10	20	35	50		
5.	Sự hiểu biết	10	20	35	50		
6.	Phán quyết trong công việc	10	20	35	50		
7.	Tính sáng tạo	10	20	35	50		
8.	Năng lực lãnh đạo	10	20	35	50		
Nhóm 3							
9.	Quan hệ trong công việc	10	20	35	50		
10.	Môi trường làm việc	10	20	35	50		
Nhóm 4							
11.	Trách nhiệm giám sát	10	20	35	60	100	
12.	Trách nhiệm vật chất	10	20	40	80	150	

Nguồn: Theo nghiên cứu của tác giả

Chú thích: () số điểm ứng với công ty cung cấp dịch vụ tư vấn chất lượng cao, công việc đòi hỏi trình độ học vấn cao: thạc sỹ (150), tiến sỹ (200).

Bảng 3.1 là bảng điểm minh họa cách đánh giá điểm của các nhóm yếu tố và từng mức độ yếu tố đối với lao động gián tiếp trong doanh nghiệp.

Bước 3: Tiến hành đánh giá giá trị công việc cho từng vị trí công việc

Bảng 3.2: Đánh giá giá trị công việc của một số vị trí phòng Nhân sự

S T T	Vị trí công việc	Trưởng phòng	Phó phòng	NV tuyển dụng	NV tiền lương	NV cán bộ	NV đào tạo
Nhóm 1: Kiến thức và kinh nghiệm							
1.	Trình độ học vấn cơ bản	150	150	150	150	150	150
2.	Kinh nghiệm làm việc	80	80	80	80	80	35
Nhóm 2: Thái lực và trí lực							
3.	Cường độ tập trung	50	20	35	35	10	35
4.	Năng lực lập kế hoạch	50	35	20	35	20	35
5.	Sự hiểu biết	50	35	20	50	50	50
6.	Phán quyết trong công việc	50	20	10	10	10	10
7.	Tính sáng tạo	50	50	10	50	35	35
8.	Năng lực lãnh đạo	35	20	10	10	10	10
Nhóm 3: Môi trường công việc							
9.	Quan hệ trong công việc	50	50	35	50	20	35
10.	Môi trường làm việc	10	10	10	10	10	10
Nhóm 4: Trách nhiệm công việc							
11.	Trách nhiệm giám sát	35	20	10	10	10	10
12.	Trách nhiệm vật chất	80	40	10	20	10	10
Tổng		690	530	410	515	425	470

Nguồn: Theo nghiên cứu của tác giả

Dựa vào thang điểm đã được xác định, ta tiến hành đánh giá giá trị công việc cho từng vị trí công việc trong từng phòng, ban, bộ phận. Mỗi phòng, ban, bộ phận có một bảng đánh giá riêng. Chẳng hạn, đánh giá giá trị công việc của phòng nhân sự **bảng 3.2**. Sau đó để phục vụ cho việc xây dựng thang bảng lương, ta tiến hành lập bảng so sánh điểm của các vị trí công việc

gần giống nhau hoặc tương đương nhau. Chúng ta có thể lập bảng so sánh giữa các vị trí chức danh trưởng phòng hoặc tương đương trong doanh nghiệp. Hoặc cũng có thể lập bảng so sánh giữa các vị trí nhân viên ở các phòng ban với nhau. Từ bảng so sánh đó, doanh nghiệp có thể thấy được mức độ quan trọng và vị trí của từng chức danh công việc đối với sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp ở hiện tại cũng như trong tương lai.

3.3.1.2 Xây dựng thang bảng lương cho lao động gián tiếp

Với các doanh nghiệp quy mô nhỏ, số lượng công việc ít, không cần thiết phải xác định ngạch bậc lương mà có thể quy ngay từ điểm đánh giá giá trị công việc ra mức lương tương ứng. Một điểm ứng với 10.000 đồng. Một vị trí công việc được đánh giá là 450 điểm thì sẽ có mức lương là 4.500.000 đồng. Sau đó tổng hợp lại ta có bảng lương. Tuy nhiên khi quy mô doanh nghiệp lớn, cơ cấu tổ chức thay đổi, hoặc một vị trí công việc có hai người đảm nhận thì cách xây dựng này không phù hợp, thay vào đó ta phải xác định ngạch, bậc lương cho thang bảng lương.

Bước 1: Xác định ngạch lương

Ngạch lương hay còn gọi là nhóm mức lương hay hạng lương, nó được xác định dựa trên phân ngạch công việc. Những công việc gần giống nhau hoặc tương tự nhau được xếp vào một ngạch. Cũng có thể sử dụng các tiêu chí trong “Tài liệu hướng dẫn thực hành đánh giá giá trị công việc và vấn đề thanh toán trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ” để phân ngạch công việc.

Ngạch I: 1) Những công việc lặp đi lặp lại thường xuyên và được cung cấp đầy đủ các chi tiết hướng dẫn; 2) Những công việc đơn giản không yêu cầu đào tạo và kinh nghiệm.

Ngạch II: 1) Công việc văn phòng như lập kế hoạch, xem xét và ra các quyết định dưới sự chỉ dẫn chi tiết; 2) Những công việc có kỹ năng đòi hỏi

phải được đào tạo chính thống và có kinh nghiệm; 3) Lãnh đạo những nhóm nhỏ lao động không có kỹ năng.

Ngạch III: 1) Các công việc văn phòng như lập kế hoạch, đánh giá và ra các quyết định theo những định hướng nhất định; 2) Các công việc đòi hỏi kỹ năng cao và yêu cầu nhiều năm kinh nghiệm; 3) Phụ trách những lao động không có kỹ năng hoặc bán kỹ năng; 4) Lãnh đạo những nhóm nhỏ các nhân viên có kỹ năng.

Ngạch IV: 1) Các công việc văn phòng như lập kế hoạch, đánh giá và quyết định các vấn đề quan trọng dưới sự chỉ dẫn chung; 2) Những công việc quản lý ở các bộ phận nhỏ của công ty; 3) Phụ trách giám sát những phần việc đòi hỏi kỹ năng.

Ngạch V: 1) Công việc quản lý những bộ phận lớn của công ty; 2) Lãnh đạo các nhân viên có chuyên môn cao.

Ngạch VI: 1) Các công việc quản lý cho những phần quan trọng của công ty; 2) Lãnh đạo các nhân viên có chuyên môn cao trong các lĩnh vực quan trọng.

Ngạch VII: 1) Giám đốc chi nhánh.

Ngạch VIII: 1) Giám đốc công ty

Số lượng ngạch công việc nhiều hay ít tùy vào cơ cấu, ngành nghề kinh doanh và quy mô của doanh nghiệp. Một doanh nghiệp lớn, có nhiều vị trí, chức danh công việc thì số ngạch sẽ nhiều hơn. Mức độ đa dạng của công việc hay số lượng phòng ban lớn thì số ngạch nhiều hơn để tạo sự công bằng trong khi xác định các mức lương. Bởi vì, các ngạch công việc chính là các ngạch lương.

Ngoài việc sử dụng các tiêu chí trên để phân ngạch, ta có thể sử dụng điểm đánh giá giá trị công việc để phân ngạch. Những vị trí công việc có số điểm gần nhau được xếp vào một ngạch. Chẳng hạn **bảng 3.3**: ngạch I bao

gồm những công việc có số điểm dưới 300 điểm; ngạch II bao gồm những công việc có số điểm từ 300 dưới 400; ngạch III bao gồm những công việc có số điểm từ 400 dưới 500; ngạch IV bao gồm những công việc có số điểm từ 500 dưới 600; ngạch V bao gồm những công việc có số điểm từ 600 dưới 700; ngạch VI bao gồm những công việc có số điểm từ 700 dưới 800; ngạch VII bao gồm những công việc có số điểm từ 800 dưới 900; ngạch VIII bao gồm những công việc có số điểm từ 900 trở lên.

Bảng 3.3: Xác định số điểm cho ngạch và bậc lương

Ngạch (Điểm)	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7	Bậc 8	Bậc 9	Bậc 10
Ngạch I: Dưới 300	Dưới 209	210- 219	220- 229	230- 239	240- 249	250- 259	260- 269	270- 279	280- 289	290- 229
Ngạch II: Từ 300-400	300- 309	310- 319	320- 329	330- 339	340- 349	350- 359	360- 369	370- 379	380- 389	390- 399
Ngạch III: Từ 400-500	400- 411	412- 423	424- 435	436- 447	448- 459	460- 471	472- 483	484- 499		
Ngạch IV: Từ 500-600	500- 511	512- 523	524- 535	536- 547	548- 559	560- 571	572- 583	584- 599		
Ngạch V: Từ 600-700	600- 614	615- 629	630- 644	645- 659	660- 674	675- 689	690- 699			
Ngạch VI: Từ 700-800	700- 714	715- 729	730- 744	745- 759	760- 774	775- 789	790- 799			
Ngạch VII: Từ 800-900	800- 819	820- 839	840- 859	860- 879	880- 899					
Ngạch VIII: Từ 900 trở lên	900- 920	921- 950	951 trở lên							

Nguồn: Theo nghiên cứu của tác giả

Bước 2: Xác định số bậc lương

Bậc lương sẽ tạo ra sự khác biệt giữa các mức lương của các vị trí công việc khác nhau trong cùng một ngạch. Số bậc nhiều hay ít do quan điểm trả lương của doanh nghiệp. Thông thường, ở các ngạch thấp số bậc thường nhiều để tạo động lực phân đấu cho người lao động.

Dựa vào điểm đánh giá giá trị công việc để xếp các công việc vào các bậc tương ứng với khoảng điểm của từng bậc. Số điểm của 6 vị trí phòng nhân sự ở **bảng 3.2** được sử dụng để xếp ngạch bậc lương cho 6 vị trí công việc đó. Dựa vào **bảng 3.3** ta xếp được vị trí trưởng phòng tương ứng với ngạch ngạch V bậc 7, vị trí phó phòng tương ứng với ngạch IV bậc 3, vị trí nhân viên tiền lương cũng ở cùng ngạch IV nhưng bậc 2, các vị trí công việc còn lại ở cùng ngạch III nhưng có số bậc khác nhau vị trí nhân viên tuyển dụng bậc 1, vị trí nhân viên cán bộ bậc 3, vị trí nhân viên đào tạo bậc 6.

Bước 3: Hình thành thang bảng lương

Khi xây dựng thang bảng lương chúng ta có thể thiết kế theo hệ số lương hoặc mức lương tương ứng với các ngạch bậc. Theo tác giả, thang bảng lương nên xây dựng theo hệ số lương để dễ dàng ứng phó khi có sự thay đổi của giá cả tư liệu sinh hoạt hoặc mức lương trên thị trường thay đổi. Mức lương của mỗi ngạch bậc được xác định bằng hệ số lương nhân với mức lương tối thiểu do doanh nghiệp lựa chọn. Khi có sự thay đổi đó, doanh nghiệp chỉ cần thay đổi tiền lương tối thiểu của doanh nghiệp là điều chỉnh được toàn bộ các mức lương trong thang bảng lương.

Thang bảng lương có thể thiết kế hệ số lương của bậc 1 ngạch trên cao hơn hệ số lương của bậc cao nhất ở ngạch dưới. Hoặc cũng có thể sử dụng mức lặp giữa các ngạch và bậc lương tức là hệ số lương của bậc 1 ngạch trên thấp hơn hệ số lương của bậc cao nhất ở ngạch dưới. Mức lặp ở các ngạch có thể khác nhau và có thể chiếm từ 30% đến 50% giá trị của mỗi ngạch.

Để xác định được hệ số lương bậc 1 của từng ngạch ta khảo sát mức lương cao nhất và thấp nhất của các công việc trong ngạch đó trên thị trường hoặc đối thủ cạnh tranh hoặc các doanh nghiệp trong cùng ngành đang áp dụng. Sau đó tiến hành xác định mức lương cho từng ngạch như sau:

- Những ngạch công việc đòi hỏi người lao động phải có trình độ chuyên môn cao, những người lao động tài, giỏi thì lựa chọn một mức lương cao nhất mà đối thủ cạnh tranh đang áp dụng cho ngạch đó. Doanh nghiệp có thể xác định mức lương cao hơn mức lương này để trả lương. Mục đích lựa chọn mức lương cao nhất là để giữa chân người lao động hoặc thu hút người lao động vào doanh nghiệp. Chính sách này gọi là trả lương dẫn trước các đối thủ cạnh tranh. Doanh nghiệp cũng có thể lựa chọn ngay mức lương mà đại đa số các đối thủ cạnh tranh đang trả để trả (sánh kịp với các đối thủ cạnh tranh).

- Với những ngạch công việc thấp (chẳng hạn từ ngạch 1 đến ngạch 3 trong ví dụ phân tích ở trên) doanh nghiệp có thể lựa chọn một mức lương mà đại đa số các doanh nghiệp đang trả hoặc một mức lương thấp nhất (trả lương tụt hậu so với thị trường).

Sau khi xác định được mức lương cho các ngạch công việc, ta xác định hệ số lương bậc 1. Ta có thể xác định đồng thời hệ số lương của bậc 1 và bậc cao nhất trong ngạch. Để xác định hệ số lương bậc 1 và hệ số lương của bậc cao nhất của từng ngạch ta xác định như sau:

- Chọn một ngạch làm chuẩn sau đó khảo sát mức lương cao nhất (MLmax) và thấp nhất (MLmin) của các công việc trong ngạch đó trên thị trường hoặc đối thủ cạnh tranh hoặc các doanh nghiệp trong cùng ngành đang áp dụng. Ngạch chọn làm chuẩn thường là ngạch dễ xác định hoặc dễ thu thập thông tin về các mức lương của ngạch đó trên thị trường.

- Xác định điểm trung bình của ngạch đó (Đtb);
- Xác định mức lương trung bình thấp nhất và cao nhất của 1 điểm (MLmin1đ) và (MLmax1đ) bằng cách:
 - $\text{MLmin1đ} = \text{MLmin}/\text{Đtb}$
 - $\text{MLmax1đ} = \text{MLmax}/\text{Đtb}$
- Xác định mức lương cao nhất và thấp nhất của từng ngạch
 - $\text{MLmin}_i = \text{MLmin1đ} \times \text{Đtb}_i$ (Đtb_i là điểm trung bình của ngạch i)
 - $\text{MLmax}_i = \text{MLmax1đ} \times \text{Đtb}_i$
- Xác định hệ số lương bậc 1 bằng cách lấy MLmin_i chia cho tiền lương tối thiểu của doanh nghiệp; hệ số lương của bậc cao nhất bằng MLmax_i chia cho tiền lương tối thiểu của doanh nghiệp.

Ví dụ xác định mức lương và hệ số lương bậc 1 cho ngạch trưởng phòng và ngạch giám đốc chi nhánh. Chọn mức lương tối thiểu của doanh nghiệp ở vùng I là 2 triệu đồng/tháng.

- *Ngạch trưởng phòng được chọn làm chuẩn, mức lương thấp nhất và cao nhất của ngạch này hiện nay đang trả trong các doanh nghiệp và mức lương trên thị trường ứng với vị trí trưởng phòng là 10 triệu đến 22 triệu đồng/tháng;*
- *Điểm trung bình của các chức danh công việc trong ngạch trưởng phòng là 703,57 điểm;*
- *Mức lương trung bình thấp nhất và cao nhất của 1 điểm của chức danh trưởng phòng là: 14.213 đồng/điểm (10.000.000/703,57) và 31.269 đồng/điểm (22.000.000/703,57)*
- *Mức lương thấp nhất và cao nhất của ngạch giám đốc chi nhánh là: Xác định mức lương thấp nhất và cao nhất của giám đốc chi nhánh*

bằng cách lấy mức lương trung bình thấp nhất và cao nhất của 1 điểm nhân với điểm trung bình của ngạch giám đốc chi nhánh.

$$ML_{min} = 14.213 \times 848,53 = 12.060.200 \text{ đồng}$$

$$ML_{max} = 31.269 \times 848,53 = 26.532.800 \text{ đồng}$$

- *Hệ số lương bậc 1 của ngạch trưởng phòng là: 5 (10 triệu chia 2 triệu)*
- *Hệ số lương bậc 1 của ngạch giám đốc chi nhánh là: 12,03 (12.060.200 đồng chia 2 triệu đồng)*

Hệ số lương của các bậc tiếp theo có thể xác định theo cách tăng đều đặn hoặc lũy tiến hoặc lũy thoái hoặc hỗn hợp.

Trong khi xác định các hệ số lương của bậc tiếp theo cần lưu ý nguyên tắc *khoảng cách giữa hai bậc lương liên kế ít nhất là 5%* như vậy doanh nghiệp có thể chọn khoảng cách này ít nhất là 5% hoặc lớn hơn 5% tùy vào mức độ lựa chọn của doanh nghiệp. Hệ số lương của bậc thứ 2 và bậc thứ n của cùng một ngạch lương được xác định theo hệ số tăng tương đối đều đặn như sau:

$$HSL_2 \geq HSL_1 \times 1,05;$$

$$HSL_n \geq HSL_1 \times (1,05)^{n-1}$$

Bước 4: Điều chỉnh và hoàn thiện thang bảng lương

Sau khi ta có các ngạch bậc lương và hệ số lương tương ứng tức là ta đã xây dựng được một thang bảng lương, đây là bản dự thảo ban đầu. Sau khi phân tích và xem xét lại tổng thể các vị trí công việc trong doanh nghiệp, ta có thể điều chỉnh hệ số lương ở một số vị trí công việc nếu thấy cần thiết. Hoặc có thể dùng thử bản dự thảo này trong một thời gian nhất định như một quý hoặc nửa năm sau đó điều chỉnh để hoàn thiện thang bảng lương và đưa vào áp dụng trong doanh nghiệp.

3.3.2 Hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo kết quả thực hiện công việc

Xây dựng và cải tiến cơ chế đánh giá thành tích nhân viên trên cơ sở lựa chọn phương pháp tiếp cận thích hợp. Ví dụ theo mục tiêu công việc (MBO) hay theo năng lực (Competencies) hoặc kết hợp các phương pháp. Với bản mô tả công việc, mục tiêu công việc đủ rõ ràng, thành tích của mỗi nhân viên được theo dõi, đánh giá toàn diện không chỉ ở kết quả công việc hoàn thành mà còn ở năng lực, hành vi và thái độ trong quá trình làm việc. Cùng với đó là một cơ chế trao đổi thông tin hai chiều giữa người quản lý và nhân viên từ đó nâng cao hiệu quả làm việc của từng nhân viên cũng như cả doanh nghiệp. Theo đó, thăng tiến tiền lương sẽ gắn liền với kết quả đánh giá và năng lực thể hiện trong thực tế của từng nhân viên.

Một cơ chế đánh giá bài bản, có tính hệ thống sẽ giúp nâng cao tính công bằng trong trả lương nói riêng và đãi ngộ lao động nói chung, khuyến khích sự cạnh tranh, phát huy năng lực làm việc. Mặt khác, qua đánh giá, người quản lý phát hiện được những nhân tố tích cực cần phát huy và những tồn tại, điểm yếu cần khắc phục, đào tạo của mỗi nhân viên cũng như của hệ thống quản lý.

Đối với lao động trực tiếp, kết quả thực hiện công việc dễ dàng cân đong đo đếm và xác định được năng suất lao động của từng người. Tuy nhiên, doanh nghiệp cần xây dựng được mức lao động trung bình tiên tiến để làm mốc so sánh về mức độ hoàn thành năng suất lao động. Với những công việc dây chuyền sản xuất ổn định hoặc tương đối ổn định, ta sử dụng phương pháp chụp ảnh bấm giờ hoặc so sánh điển hình để xác định mức lao động, với những công việc mới hoặc không ổn định ta sử dụng phương pháp thống kê kinh nghiệm. Cũng có thể sử dụng kết quả của phân tích thực hiện công việc để đánh giá năng suất lao động của từng cá nhân. Đối với lao động gián tiếp,

đo lường kết quả thực hiện công việc thường khó xác định do vậy ta đo lường theo các mục tiêu đã được đề ra trong bản tiêu chuẩn thực hiện công việc. Để hạn chế nhược điểm quá chú trọng đến kết quả cá nhân trong trả lương, ta kết hợp trả lương theo kết quả thực hiện công việc của cá nhân và kết quả thực hiện công việc của tập thể và của toàn doanh nghiệp. Ta có thể tính toán tiền lương trả cho người lao động theo công thức sau:

$$TL_i = F \times K_i \times K_j \times K_{dn} / \sum K_i$$

Hoặc kết hợp trả lương theo công việc với kết quả thực hiện công việc, ta có công thức tính trả lương:

$$TL_i = T_{Lc} \times K_i \times K_j \times K_{dn}$$

Trong đó: F là tổng quỹ tiền lương của doanh nghiệp;

T_{Lc}: được tính dựa trên hệ số lương được xếp theo thang bảng lương (có thể sử dụng thang bảng lương đã được xác định theo **mục 3.3.1**);

K_i: Hệ số kết quả đánh giá thực hiện công việc của người thứ i trong doanh nghiệp;

K_j: Hệ số kết quả đánh giá thực hiện công việc của bộ phận thứ j hoặc hệ số mức độ đóng góp của bộ phận thứ j trong doanh nghiệp;

K_{dn}: Hệ số kết quả (hiệu quả) hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Có thể lựa chọn tiêu chí đánh giá theo lợi nhuận hoặc doanh thu.

Trong cách xác định tiền lương trả cho người lao động, doanh nghiệp có thể sử dụng đồng thời cả ba hệ số K_i, K_j, K_{dn} hoặc doanh nghiệp có thể sử dụng kết hợp hai hệ số là K_i với K_j hoặc K_i với K_{dn} trong công thức tính trả lương của doanh nghiệp. Quy trình xác định các hệ số K_i, K_j, K_{dn} như sau:

3.3.2.1 Xây dựng hệ thống đánh giá kết quả thực hiện công việc (K_i)

Đây là hệ thống đánh giá kết quả thực hiện công việc của từng cá nhân trong tập thể, ta tiến hành theo các bước như sau:

Bước 1: Xác định mục tiêu của hệ thống đánh giá

Đầu tiên phải xác định mục tiêu của đánh giá thực hiện công việc là để trả lương cho người lao động trong doanh nghiệp. Dựa trên bản tiêu chuẩn thực hiện công việc để xây dựng hệ thống đánh giá thực hiện công việc.

Bước 2: Lựa chọn chu kỳ đánh giá và người đánh giá

Thực trạng phân tích chu kỳ đánh giá trong các doanh nghiệp ở Hà Nội ta thấy 57% các doanh nghiệp lựa chọn đánh giá theo chu kỳ tháng còn lại đánh giá theo chu kỳ quý, nửa năm và năm. Ở đây chúng ta đánh giá thực hiện công việc để trả lương cho người lao động mà tiền lương thì được trả hàng tháng nên lựa chọn chu kỳ đánh giá theo tháng đối với cá nhân người lao động, còn đối với tập thể kết quả thực hiện công việc của tập thể và của toàn doanh nghiệp ta đánh giá theo quý.

Về người đánh giá là người quản lý trực tiếp và bản thân người lao động tự đánh giá, có thể sử dụng thêm đồng nghiệp đánh giá. Người quản lý trực tiếp là người luôn đồng hành cùng người lao động trong suốt quá trình thực hiện công việc nên có nhiều thông tin chính xác để đánh giá. Kết quả của người đánh giá trực tiếp được đánh giá cao hơn (hệ số 2). Kết quả của bản thân người lao động đánh giá được đánh giá thấp hơn (hệ số 1). Kết quả đánh giá là trung bình cộng của các điểm đánh giá đó. Ngoài ra đối với bộ phận có quan hệ giao tiếp với khách hàng có thể sử dụng thêm kết quả đánh giá của khách hàng.

Bước 3: Lựa chọn phương pháp đánh giá

Tùy vào năng lực và quy mô của đội ngũ cán bộ làm công tác lao động tiền lương trong doanh nghiệp để lựa chọn phương pháp đánh giá cho phù hợp. Với thực trạng đội ngũ cán bộ làm công tác lao động tiền lương như đã phân tích ở chương 2, các doanh nghiệp nên lựa chọn phương pháp thang

điểm hoặc phương pháp quản trị theo mục tiêu để đánh giá kết quả thực hiện công việc.

Bước 4: Xây dựng hệ thống tiêu chuẩn đánh giá

Đây là bước khó khăn nhất trong đánh giá kết quả thực hiện công việc. Khi xây dựng tiêu chuẩn đánh giá cần thực hiện các yêu cầu như: các mục tiêu của cá nhân phải phù hợp và tương thích với các mục tiêu của doanh nghiệp; các tiêu chuẩn phải đánh giá được đầy đủ mức độ cống hiến của người lao động, đo lường được các kết quả của người lao động; các tiêu chuẩn đánh giá phải rõ ràng, đơn giản, dễ hiểu và dễ sử dụng. Thông thường tiêu chuẩn đánh giá được chia thành ba nhóm sau:

- Nhóm 1: Nhóm tiêu chuẩn phản ánh mức độ hoàn thành công việc hoặc nhiệm vụ được giao. Các tiêu chuẩn này cần bám sát mục tiêu và chỉ tiêu sản xuất kinh doanh được giao trong tháng. Nhóm này có thể xây dựng một hoặc nhiều tiêu chí. Các tiêu chí của nhóm này có thể là kết quả thực hiện công việc, nhiệm vụ; ngày công lao động; danh sách hoặc bảng công việc đã hoàn thành...

- Nhóm 2: Nhóm tiêu chuẩn phản ánh thái độ hành vi. Các tiêu chí trong tiêu chuẩn này cần chú trọng đến ý thức chấp hành kỷ luật, nội quy, tinh thần hợp tác, giúp đỡ đồng nghiệp, tinh thần sáng tạo của mỗi người lao động. Đây là nhóm tiêu chuẩn thường định tính, khó lượng hóa do vậy doanh nghiệp cần định nghĩa thang bậc đo cho từng mức độ của mỗi tiêu chí.

- Nhóm 3: Nhóm tiêu chuẩn phát triển cá nhân. Đây là nhóm tiêu chuẩn đo lường sự nỗ lực học hỏi vươn lên của cá nhân. Bao gồm các tiêu chí tự học hỏi vươn lên, tham gia các lớp đào tạo của công ty hoặc các lớp do công ty tổ chức hoặc các chương trình đào tạo ở bên ngoài được công ty giao cho.

3.3.2.2 Hệ số kết quả đánh giá thực hiện công việc Kj và Kdn

Hệ số kết quả đánh giá thực hiện công việc Kj và Kdn được xác định như sau:

Bước 1: Xác định mục tiêu

Mục tiêu xác định Kj để trả lương cho các bộ phận, phòng ban, phân xưởng có gắn mức độ đóng góp của bộ phận, phòng ban, phân xưởng đến hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh chung của cả đơn vị.

Bước 2: Xác định chu kỳ đánh giá và người đánh giá

Chu kỳ đánh giá của Kj và Kdn theo tháng hoặc quý. Sử dụng chu kỳ đánh giá theo tháng với đội ngũ nhân lực thiếu và yếu cũng như quy mô doanh nghiệp lớn sẽ gây khó khăn trong việc đảm bảo tiến độ trả lương của doanh nghiệp. Nếu quy mô doanh nghiệp nhỏ và vừa, đội ngũ nhân lực làm công tác lao động tiền lương đảm bảo được cả số và chất lượng thì có thể tiến hành đánh giá theo tháng. Nếu không chúng ta sử dụng kết quả đánh giá theo quý để đảm bảo thời gian, tiến độ và mức độ chính xác trong trả lương. Kết quả đánh giá Kj, Kdn của quý này được dùng để trả lương cho quý sau.

Người đánh giá là Hội đồng bao gồm các trưởng phòng ban, bộ phận, phân xưởng, ban lãnh đạo doanh nghiệp và đội ngũ làm công tác lao động tiền lương trong doanh nghiệp.

Bước 3: Xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá

Các tiêu chí đánh giá cho Kj bao gồm: Mức độ đóng góp của phòng ban, bộ phận, phân xưởng cho tổng doanh thu (hay lợi nhuận) toàn doanh nghiệp; Mức độ hoàn thành kế hoạch (nhiệm vụ) của phòng ban, bộ phận, phân xưởng; Mức độ chấp hành nội quy, kỷ luật lao động của người lao động trong các phòng ban, bộ phận, phân xưởng.

Bảng 3.4: Hệ thống tiêu chí đánh giá Kĩ

STT	Tên tiêu chí	Điểm	Điểm chi tiết
1.	Mức độ đóng góp cho tổng doanh thu của doanh nghiệp	40	
	- Đóng góp quyết định đến tổng doanh thu của doanh nghiệp (từ 90%-100%)		40
	- Đóng góp từ 70%-90% (tác động gián tiếp việc hoàn thành kế hoạch doanh thu của doanh nghiệp như: bộ phận sản xuất, showroom)		30
	- Đóng góp dưới 70% (có liên quan hoặc tác động gián tiếp việc hoàn thành kế hoạch doanh thu của doanh nghiệp)		20
2.	Mức độ hoàn thành kế hoạch (nhiệm vụ) được giao	50	
	- Hoàn thành từ 100% trở lên		50
	- Hoàn thành từ 90% đến dưới 100% và không có ảnh hưởng đáng kể tới các bộ phận khác		40
	- Hoàn thành từ 70% đến dưới 90% và có ảnh hưởng tới bộ phận khác nhưng không ảnh hưởng tới tiến độ chung của doanh nghiệp		30
	- Hoàn thành từ 70% đến dưới 90% và có ảnh hưởng tới một số bộ phận khác và ảnh hưởng không đáng kể tới tiến độ chung của doanh nghiệp		20
	- Hoàn thành từ 70% đến dưới 90% và có ảnh hưởng tới một số bộ phận khác và ảnh hưởng tới tiến độ chung của doanh nghiệp		0 (Không hoàn thành nhiệm vụ)
3.	Mức độ chấp hành nội quy, quy định và kỷ luật lao động của người lao động trong bộ phận	10	
	- 100% không vi phạm		10
	- Dưới 10% số người vi phạm từ 1 đến 2 lần và không ảnh hưởng đến kết quả chung của doanh nghiệp		5
	- Từ 10% số người vi phạm từ 1 lần 2 lần hoặc có người vi phạm từ 3 lần trở lên		0

Nguồn: Theo nghiên cứu của tác giả

Bảng 3.4 là một ví dụ về hệ thống đánh giá các tiêu chí cho phòng ban, bộ phận, phân xưởng trong doanh nghiệp. Với tiêu chí 1 “Mức độ đóng góp

cho tổng doanh thu của doanh nghiệp” hội đồng bao gồm ban giám đốc và trưởng các phòng ban, bộ phận, phân xưởng sẽ bàn bạc và thống nhất phần trăm mức độ đóng góp của từng đơn vị. Tiêu chí thứ 2 được xác định dựa trên vị trí chức năng nhiệm vụ của từng phòng ban (đơn vị) trong doanh nghiệp. Tiêu chí này được xác định theo tỷ trọng điểm hoặc điểm số cao nhất.

Dựa trên bảng tiêu chuẩn này hội đồng sẽ đánh giá điểm cho từng phòng ban bộ phận theo mẫu ở **bảng 3.5**.

Bảng 3.5: Mẫu chấm điểm cho các phòng ban, bộ phận trong doanh nghiệp

STT	Tên tiêu chí	Điểm quy định	Phòng kinh doanh	Phòng kế toán	...
1.	Mức độ đóng góp cho tổng doanh thu của doanh nghiệp	40			
2.	Mức độ hoàn thành kế hoạch (nhiệm vụ) được giao	50			
3.	Mức độ chấp hành nội quy, quy định và kỷ luật lao động của người lao động trong bộ phận	10			

Nguồn: Theo nghiên cứu của tác giả

Các tiêu chí cho Kdn có thể là mức độ hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh thể hiện ở các chỉ tiêu mức độ hoàn thành kế hoạch doanh thu của quý hoặc mức độ thực hiện kế hoạch lợi nhuận của quý.

Bước 4: Xác định hệ số Kj, Kdn

Đối với hệ số Kj, bộ phận phòng ban nào không hoàn thành kế hoạch nhiệm vụ được giao thì Kj sẽ thấp, chẳng hạn $K_j = 0,7$. Còn lại dựa trên bảng điểm đạt được ta so với **bảng 3.5** để xác định Kj. Các hệ số Kj và Kdn do doanh nghiệp tự xác định và cần tạo ra khoảng cách giữa các mức độ để tạo động lực lao động. Đối với hệ số Kj, các mức độ hoàn thành công việc có hệ số dưới 1,0 có thể sử dụng khoảng cách bằng nhau, nhưng các mức độ hoàn

thành có hệ số lớn hơn 1,0 thì nên để khoảng cách có mức độ chênh lệch (tham khảo ví dụ minh họa ở **bảng 3.6**). Đối với hệ số Kdn, có thể xác định dựa trên mức độ hoàn thành kế hoạch sản lượng hay doanh thu, doanh số hay lợi nhuận của doanh nghiệp.

Sau khi xác định được các hệ số, tùy thuộc vào mục tiêu của doanh nghiệp kết hợp với thông tin về các mức lương trên thị trường lao động, doanh nghiệp quyết định xác định công thức tính lương chỉ dựa trên Ki hay có thể kết hợp giữa Ki với Kj hay kết hợp giữa Ki với Kdn hoặc có thể kết hợp giữa trả lương theo công việc, vị trí chức danh công việc với một trong các hệ số Ki, Kj, Kdn như đã xác định.

Bảng 3.6: Bảng xác định hệ số Kj và Kdn

Điểm	Kj	Mức độ hoàn thành kế hoạch	Kdn
Từ 90 đến 100	1,5	Đạt từ 120% kế hoạch đề ra	1,2
Từ 80 đến dưới 90	1,2	Đạt từ 110% đến dưới 120%	1,1
Từ 70 đến dưới 80	1,0	Đạt từ 100% đến dưới 110%	1,0
Từ 60 đến dưới 70	0,9	Đạt từ 90% đến dưới 100%	0,9
Dưới 60	0,8	Đạt từ 80% đến dưới 90%	0,8
Không hoàn thành	0,7	Dưới 80% do giám đốc quyết định	

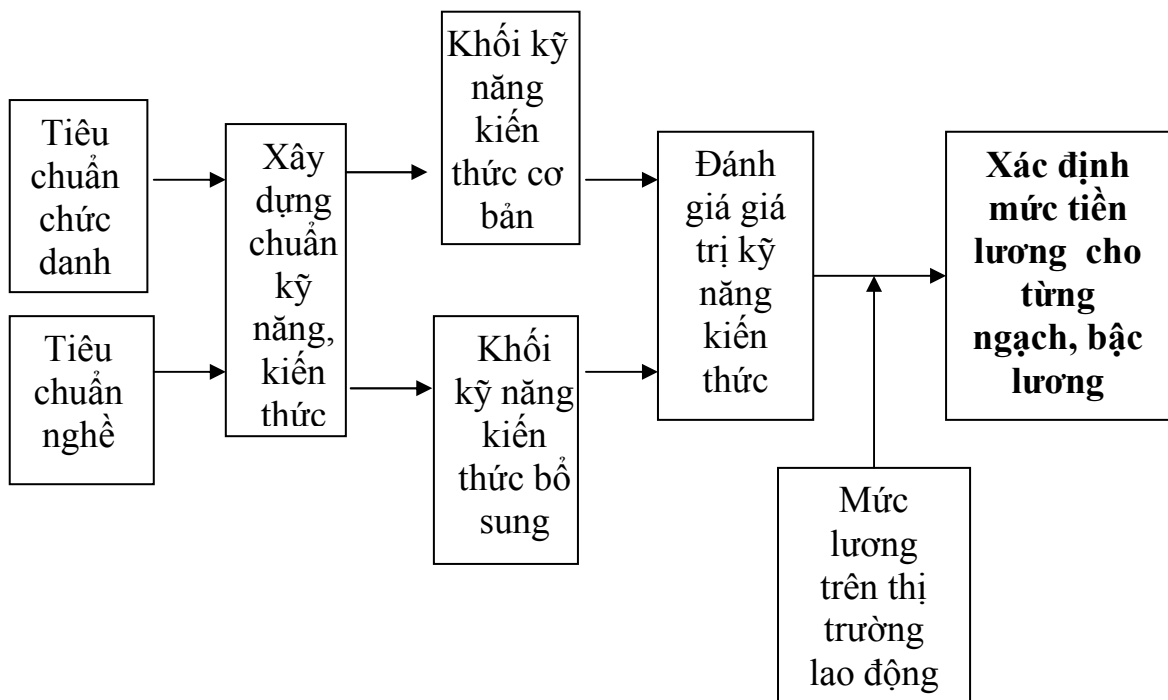
Nguồn: Theo nghiên cứu của tác giả

3.3.3 Hoàn thiện phương pháp trả công theo đặc tính cá nhân của người lao động

Như đã phân tích ở thực trạng, trên thực tế ở doanh nghiệp cũng như cách hiểu của một số người về phương pháp này chưa thực sự đầy đủ. Đa phần mới chỉ hiểu trả lương theo phương pháp này là trả lương theo trình độ bằng cấp đối với lao động gián tiếp hay trình độ tay nghề bậc thợ đối với lao động trực tiếp. Trình độ này là do người lao động đạt được trong quá trình học tập. Việc xác định các chuẩn kỹ năng hầu như các doanh nghiệp chưa thực hiện chủ yếu là dựa vào các tiêu chuẩn nghề mà các cơ quan Nhà nước

đã xây dựng. Trong khi đó, nhiều tiêu chuẩn nghề hiện nay đã không còn phù hợp, một số ngành nghề mới thì chưa xây dựng. Như vậy, chuẩn hoá các tiêu chuẩn để doanh nghiệp có thể vận dụng cho quá trình tính trả công lao động theo phương pháp trả lương đặc tính cá nhân của người lao động. Tức là trả lương theo kiến thức, kỹ năng mà người lao động có.

Đối với lao động gián tiếp cần thực hiện chuẩn hóa hệ thống chức danh, phân tích và mô tả công việc. Các doanh nghiệp cần hợp lý hoá cơ cấu tổ chức nhằm tạo điều kiện để chuẩn hoá hệ thống chức danh, phân tích và mô tả công việc, đảm bảo trách nhiệm rõ ràng, rành mạch và phù hợp với định hướng phát triển của doanh nghiệp. Từ đó, doanh nghiệp xác định các kiến thức, kỹ năng cơ bản cần có ứng với mỗi loại công việc hoặc nhóm công việc. Tiếp theo là xác định các kiến thức kỹ năng bổ sung cho mỗi loại công việc hoặc nhóm công việc đó.



Sơ đồ 3.1: Quy trình tính trả công của phương pháp trả công lao động theo đặc tính cá nhân người lao động

Nguồn: Theo nghiên cứu của tác giả

Chuẩn hóa hệ thống chức danh, phân tích và mô tả công việc cũng là một giải pháp cần thực hiện để hoàn thiện các phương pháp trả công lao động khác như phương pháp trả công theo công việc hay phương pháp trả công theo kết quả thực hiện công việc hay kết hợp giữa hai phương pháp trả công này hoặc kết hợp cả ba phương pháp này.

Đối với lao động trực tiếp cần thực hiện chuẩn hóa nghề nghiệp, xây dựng các tiêu chuẩn nghề. Hiện nay Tổng cục Dạy nghề kết hợp với các bộ ngành có liên quan để xây dựng các tiêu chuẩn nghề. Tuy nhiên, việc xây dựng các chuẩn nghề nghiệp diễn ra còn chậm vì nhiều lý do khác nhau. Đây cũng là những khó khăn cho doanh nghiệp khi xây dựng các tiêu chuẩn kỹ năng cho người công nhân. Doanh nghiệp dựa vào các tiêu chuẩn nghề kết hợp với đặc điểm tính chất công việc và quy mô của doanh nghiệp để xác định giá trị của công việc hoặc xác định các kỹ năng cần thiết theo từng cấp, từng mức độ.

Tóm lại, chuẩn hóa hệ thống chức danh, phân tích, mô tả công việc và xây dựng các tiêu chuẩn nghề là rất quan trọng để tiến hành trả lương theo phương pháp đặc tính công việc. Nhưng do phương pháp này cũng có những nhược điểm như đã trình bày ở *mục 1.2.1.3* nên có thể kết hợp phương pháp này với phương pháp trả theo kết quả thực hiện công việc cho công nhân trong các doanh nghiệp ngành thương mại hoặc kết hợp phương pháp này với phương pháp trả theo công việc cho lao động gián tiếp trong doanh nghiệp ở các ngành dịch vụ. Quy trình thực hiện phương pháp này được thể hiện ở *sơ đồ 3.1*.

3.4 Các giải pháp điều kiện để hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp ở Hà Nội

Để từng bước cải tiến và kiện toàn hệ thống tiền lương theo quan điểm *tiền lương, tiền công là giá cả sức lao động, được hình thành trong cơ chế thị trường có sự quản lý của nhà nước*. Hơn nữa, để tiền lương thực sự trở thành yếu tố cạnh tranh của doanh nghiệp với mục tiêu thu hút và giữ chân người

lao động. Dựa trên mô hình đã phân tích các nhân tố tác động đến phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường ở thực trạng, yếu tố công bằng trong trả lương có tác động nhiều nhất đến phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường (hệ số tác động là 3,649). Tiếp đến là yếu tố đội ngũ cán bộ làm công tác lao động tiền lương trong doanh nghiệp, hệ số tác động là 3,318 hệ số này thấp hơn một ít so với hệ số của nhân tố công bằng. Tiếp theo là ảnh hưởng của nhân tố quy định pháp luật về tiền lương trong doanh nghiệp, hệ số tác động là 3,084. Và nhân tố cuối cùng trong mô hình là quan điểm của chủ doanh nghiệp có hệ số tác động 1,474 hệ số tác động này không bằng 1/2 hệ số tác động của nhân tố quy định pháp luật về tiền lương. Để hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường ngoài việc hoàn thiện về kỹ thuật tính toán, quy trình tính toán của phương pháp, tác giả cũng đưa ra một số giải pháp giúp thúc đẩy việc thực hiện hoàn thiện phương pháp tốt hơn.

3.4.1 Đảm bảo sự công bằng trong trả lương

Như đã phân tích ở phần lý thuyết và thực trạng nhân tố công bằng trong trả lương được phân tích với các yếu tố công bằng bên trong và các yếu tố công bằng bên ngoài trong việc tính và trả công cho người lao động. Để tạo được sự công bằng trong trả lương là sự tổng hợp của nhiều yếu tố tác động. Do vậy, trong giải pháp này tác giả chỉ được ra các hướng giải quyết.

Để đảm bảo các yếu tố công bằng bên ngoài của việc trả lương thì cần đảm bảo được các yếu tố thông tin trên thị trường lao động đặc biệt là thông tin về các mức tiền lương ứng với các loại lao động trên thị trường và ứng với các ngành hoặc nhóm ngành. Đây chính là căn cứ để doanh nghiệp xác định mức tiền lương của doanh nghiệp ứng với các loại công việc và mục đích thu hút người lao động của doanh nghiệp. Chẳng hạn, doanh nghiệp muốn thu hút người lao động vào một vị trí công việc nào đó thì doanh nghiệp có thể trả

lương cao hơn mức lương cân bằng của công việc đó trên thị trường lao động hoặc trả lương cao hơn mức lương mà các đối thủ cạnh tranh đang trả. Hoặc mục tiêu của doanh nghiệp là duy trì đội ngũ lao động giỏi trong công ty, muốn giữ họ ở lại làm việc tại doanh nghiệp thì doanh nghiệp có thể trả lương bằng với mức lương cân bằng trên thị trường ứng với vị trí công việc đó. Như vậy thông tin trên thị trường lao động về các mức tiền lương là yếu tố quan trọng giúp các doanh nghiệp đưa ra các quyết định về tiền lương. Giải pháp cho vấn đề này được tác giả đưa ra ở **mục 3.4.5**.

Đối với các yếu tố công bằng bên trong của việc trả lương tại doanh nghiệp, đây là yếu tố rất quan trọng thể hiện sự đối xử của doanh nghiệp đối với từng người lao động. Đôi khi tiền lương thấp hơn so với mức lương cân bằng trên thị trường nhưng yếu tố công bằng bên trong được đảm bảo cũng thu hút và giữ chân người lao động hiện đang làm việc trong doanh nghiệp. Yếu tố công bằng bên trong được thể hiện chủ yếu trong cách tính trả lương của doanh nghiệp. Việc tính trả lương của doanh nghiệp có đảm bảo công bằng dựa trên mức độ đóng góp của từng người, có dựa trên số lượng và chất lượng lao động mà người lao động đã bỏ ra hay không? Có công bằng giữa việc tính trả lương cho bộ phận lao động gián tiếp với bộ phận lao động trực tiếp không? Có khoảng cách tạo sự công bằng giữa các vị trí công việc có mức độ lao động phức tạp cao với công việc có mức độ phức tạp lao động thấp? Tất cả những yếu tố này đều nằm trong các tham số được lựa chọn đưa ra trong công thức tính lương của doanh nghiệp.

Như đã phân tích công bằng trong trả lương của doanh nghiệp là sự tác động tổng hợp của nhiều yếu tố nhưng việc áp dụng các phương pháp trả công lao động nào thì cũng phải kết hợp được các yếu tố đó. Vấn đề này đi vào kỹ thuật của từng phương pháp tính trả lương do vậy tác giả tách ra thành các giải pháp riêng cho từng phương pháp.

3.4.2 Đào tạo và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác lao động tiền lương trong doanh nghiệp

Đây là một trong những giải pháp quan trọng trong việc thực hiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường. Một trong những nguyên nhân dẫn đến khó khăn trong việc xây dựng và thực hiện các chính sách về lao động tiền lương trong doanh nghiệp là thiếu và yếu về đội ngũ cán bộ lao động, tiền lương trong doanh nghiệp. Đây đều là những khó khăn xuất phát từ năng lực yếu kém của đội ngũ làm công tác lao động tiền lương. Như vậy, về số lượng đội ngũ lao động tiền lương trong doanh nghiệp còn thiếu chưa tương xứng với quy mô phát triển của doanh nghiệp. Về chất lượng đội ngũ cán bộ lao động tiền lương còn non kém, trình độ chưa đảm bảo, kinh nghiệm chưa nhiều.

Để đào tạo và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác lao động tiền lương trong doanh nghiệp, chúng ta cần thực hiện các biện pháp sau:

Thứ nhất, về phía các trường đào tạo chuyên ngành quản trị nhân lực, đào tạo các cán bộ lao động tiền lương trong tương lai. Các trường cần tiến hành rà soát lại chương trình đào tạo và nội dung đào tạo để đáp ứng các yêu cầu thực tế của doanh nghiệp. Có thể đưa các nội dung của phương pháp trả công lao động trong doanh nghiệp nói chung vào giảng dạy ở các chương trình chính thống cho ngành quản trị nhân lực. Và thực hiện gắn kết hoạt động đào tạo của nhà trường với hoạt động chuyên môn của đội ngũ này trong doanh nghiệp. Việc gắn kết này có thể thực hiện theo hai hình thức: *một là*, sinh viên được chia thành từng nhóm và gửi đến các doanh nghiệp để thực hiện các hoạt động chuyên môn về lao động tiền lương, quản trị nhân lực, sau thời gian nhất định, sinh viên viết báo cáo về các hoạt động chuyên môn diễn ra trong doanh nghiệp, người theo dõi là các cán bộ lao động tiền lương trong doanh nghiệp và giáo viên đang trực tiếp giảng dạy; *hai là*, với mỗi kiến thức

chuyên môn sau khi nghiên cứu lý thuyết thì được nghe chính những người đang làm công tác lao động tiền lương trong doanh nghiệp nói về thực tế hoạt động chuyên môn này đang diễn ra trong doanh nghiệp của họ.

Thứ hai, về phía các cơ quan, tổ chức tạo điều kiện và hỗ trợ cơ chế hoạt động của các trung tâm đào tạo kỹ năng về quản trị nhân lực và lao động tiền lương. Các trung tâm này chính là nơi đào tạo các kỹ năng và tiếp cận các quan điểm mới về quản lý con người trong doanh nghiệp. Đây là các kiến thức kỹ năng còn thiếu hụt trong các nhà trường. Đồng thời các cơ quan, tổ chức này cũng tạo điều kiện và hỗ trợ tổ chức các ngày hội nghề nghiệp cho những người làm nhân sự. Với mục đích để những người làm công tác lao động tiền lương quản trị nhân lực trong doanh nghiệp, những người nghiên cứu và làm công tác giảng dạy chuyên ngành quản trị nhân lực trong các trường đại học có điều kiện gặp nhau trao đổi kinh nghiệm và kiến thức. Sinh viên của các trường cũng có thể tham dự để nhanh chóng có được kinh nghiệm thực tế từ những người đang làm công tác này trong doanh nghiệp.

Khuyến khích cán bộ làm công tác lao động tiền lương, quản trị nhân lực tự học tập nghiên cứu các kiến thức quản trị nhân lực mới và mạnh dạn áp dụng vào doanh nghiệp mình.

3.4.3 Hoàn thiện hệ thống quy định pháp luật về tiền lương đối với doanh nghiệp

Mặc dù Nhà nước đã có những thay đổi tích cực trong chính sách tiền lương đối với doanh nghiệp nhưng ***biểu đồ 2.2*** đã cho thấy nhìn chung các doanh nghiệp đều chịu ảnh hưởng chi phối của yếu tố quy định pháp luật về tiền lương. Riêng sự ảnh hưởng của yếu tố pháp luật quy định về tiền lương trong doanh nghiệp nhà nước cao hơn rất nhiều so với doanh nghiệp ngoài nhà nước. Nhà nước cần tạo được sự chủ động cho doanh nghiệp trong việc trả lương, không quá cứng nhắc theo các hệ số lương trong thang bảng lương nhà nước nhưng đồng thời Nhà nước vẫn giữ được quyền kiểm soát của mình

với tư cách là người chủ sở hữu tư liệu sản xuất. Thêm vào đó, Nhà nước cần xây dựng các văn bản quy định và hướng dẫn hoạt động quản trị nhân lực trong doanh nghiệp đặc biệt là đối với các doanh nghiệp nhà nước. Các văn bản cần rõ ràng, tránh dàn trải, quá nhiều văn bản cho một vấn đề. Thời gian ra văn bản thường vào những tháng cuối năm, nhưng thời gian thực hiện văn bản nên là thời điểm đầu năm (bắt đầu từ ngày 1/1) vì tiền lương là một vấn đề có liên quan chặt chẽ đến vấn đề tài chính của doanh nghiệp. Mục đích của giải pháp này là nhằm giảm bớt thời gian công sức của doanh nghiệp cho việc cập nhật và tìm đọc các nội dung của quản lý nhà nước về tiền lương đối với các doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp nhà nước nói riêng.

Ví dụ Khoản 4 Điều 5 trong Nghị định 70/2011/NĐ-CP, ngày 22 tháng 08 năm 2011 có quy định:

“Công ty trách nhiệm hữu hạn nhà nước một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu, công ty mẹ - tập đoàn kinh tế nhà nước trong thời gian chưa xây dựng được thang lương, bảng lương theo quy định tại Nghị định số 101/2009/NĐ-CP ngày 05 tháng 11 năm 2009 của Chính phủ, công ty nhà nước chưa chuyển đổi thành công ty trách nhiệm hữu hạn hoặc công ty cổ phần, các tổ chức, đơn vị hiện đang áp dụng chế độ tiền lương như công ty nhà nước được lựa chọn mức lương tối thiểu cao hơn so với mức lương tối thiểu chung do Chính phủ quy định để xác định đơn giá tiền lương của người lao động và quỹ tiền lương của viên chức quản lý từ năm 2012 khi đủ các điều kiện theo quy định tại Nghị định số 206/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004; Nghị định số 207/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004; Nghị định số 86/2007/NĐ-CP ngày 28 tháng 5 năm 2007; Nghị định số 141/2007/NĐ-CP ngày 05 tháng 9 năm 2007 của Chính phủ và bảo đảm mức tăng tiền lương của viên chức quản lý không vượt quá mức tăng tiền lương của của người lao động. Trường hợp không bảo đảm đủ các điều kiện do

Chính phủ quy định mà tiền lương tính theo chế độ của người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu vùng quy định tại Điều 2 Nghị định này thì được tính bằng mức lương tối thiểu vùng quy định tại Điều 2 Nghị định này.”

Qua ví dụ trên ta thấy: **Thứ nhất**, cùng một vấn đề thực hiện mức tiền lương tối thiểu mới theo Nghị định 70/2011/NĐ-CP nhưng có quá nhiều Nghị định vào các thời điểm khác nhau chi phối nhưng mục đích mà doanh nghiệp quan tâm đó chính là khi “*không bảo đảm đủ các điều kiện do Chính phủ quy định mà tiền lương tính theo chế độ của người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu vùng quy định tại Điều 2 Nghị định này thì được tính bằng mức lương tối thiểu vùng quy định tại Điều 2 Nghị định này.*” **Thứ hai**, về vấn đề quản lý tiền lương thu nhập trong doanh nghiệp nhà nước trong ví dụ trên có đề cập đến 5 nghị định, theo tôi cần tích hợp lại nội dung nào còn phù hợp trong điều kiện thực tế hiện nay thì giữ lại (để đưa vào một nghị định mới), nội dung nào không còn phù hợp thì loại bỏ và đồng thời công bố thời gian hết hiệu lực của nghị định. Trong 5 Nghị định trên, nghị định có thời gian ban hành sớm nhất vào thời điểm năm 2004 và nghị định có thời gian ban hành muộn nhất vào thời điểm năm 2009, như vậy thời gian thực hiện nghị định cũng đã được 2 năm. Thời gian này cũng đủ để Nhà nước nghiên cứu, xem xét, chỉnh sửa và ban hành một nghị định mới.

Ban hành chính sách tiền lương tối thiểu thống nhất, cụ thể là ban hành chính sách tiền lương tối thiểu vùng, ngành và bỏ mức tiền lương tối thiểu chung đối với doanh nghiệp Nhà nước vì *tiền lương tối thiểu chung chỉ liên quan đến xác định quỹ tiền lương theo đơn giá tổng hợp khi doanh nghiệp không đạt được các điều kiện về chỉ tiêu lợi nhuận (bị lỗ) và năng suất lao động không tăng*. Trên cơ sở đó, tạo điều kiện cho các doanh nghiệp thực hiện tính đúng, tính đủ chi phí tiền lương theo cơ chế thị trường, gắn tăng tiền lương với tăng năng suất lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh. Đối với

doanh nghiệp nhà nước tiếp tục hoàn chỉnh nghiên cứu, ban hành cơ chế quản lý tiền lương và thu nhập, mở rộng quyền tự chủ của doanh nghiệp trong lĩnh vực quản lý tiền lương nói chung, cũng như đưa ra các nguyên tắc, quy định để doanh nghiệp nhà nước tự xây dựng thang bảng lương, gắn tiền lương với hiệu quả sản xuất kinh doanh, khuyến khích các doanh nghiệp tiết kiệm chi phí vật chất để tăng lương; Nhà nước quản lý, giám sát cận dưới của tiền lương (tiền lương tối thiểu), điều tiết tiền lương bằng thuế thu nhập doanh nghiệp, thuế thu nhập cá nhân, các chỉ tiêu, giá trị gia tăng (VA), lợi nhuận, năng suất lao động và tính tới các biện pháp phòng, chống lạm phát. Ban hành Luật Tiền lương tối thiểu với vai trò chủ yếu là tạo ra một sàn an toàn chung mang tính pháp lý cao, bảo vệ người làm công ăn lương. Mức tiền lương tối thiểu phải tính toán trên cơ sở khoa học và thực tế cao, là một trong những cơ sở của chính sách điều tiết thu nhập nhằm thiết lập sự công bằng xã hội trong lĩnh vực phân phối, ngăn ngừa và giải quyết các vụ tranh chấp giữa giới chủ và giới thợ. Bằng việc ban hành Luật Tiền lương tối thiểu, Nhà nước buộc người sử dụng lao động phải tìm cách khác để giảm chi phí đầu vào, tăng hiệu quả và bảo vệ cho người làm công ăn lương, kể cả trong năm có lạm phát tương đối cao. Đi liền với chính sách tiền lương Nhà nước cũng cần thực hiện chính sách thuế và chính sách tín dụng để giúp doanh nghiệp ổn định sản xuất kinh doanh và giảm chi phí đầu vào trong quá trình sản xuất.

Trong thực tế, rất nhiều tập đoàn nhà nước, công ty nhà nước làm ăn thua lỗ mà lương của lãnh đạo tập đoàn hay công ty vẫn cao, vậy hỏi rằng các quy định về quản lý tiền lương hiện nay của Nhà nước đối với các công ty nhà nước đã chặt chẽ chưa? Theo tôi, không chỉ gắn tiền lương của lãnh đạo với chỉ tiêu lợi nhuận và chỉ tiêu nộp ngân sách nhà nước mà còn gắn thêm chỉ tiêu về phát triển doanh nghiệp cả về chiều rộng và chiều sâu trong lĩnh vực được phép hoạt động. Và như vậy, nó gắn với quan điểm phát triển doanh

ng nghiệp nhà nước “doanh nghiệp nhà nước chỉ hoạt động trong các lĩnh vực ngành nghề bắt buộc Nhà nước cần phải nắm giữ”.

Tóm lại, giải pháp cho các quy định pháp luật về tiền lương đối với doanh nghiệp hướng vào tạo môi trường, hành lang pháp lý tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp nhà nước trong thực hiện các hoạt động quản trị tiền lương của doanh nghiệp. Từ đó doanh nghiệp tự quyết định tổng mức chi phí tiền lương sao cho thỏa mãn các điều kiện về chỉ tiêu lợi nhuận, chỉ tiêu nộp ngân sách nhà nước và chỉ tiêu về hệ số phát triển doanh nghiệp.

3.4.4 Tăng cường tuyên truyền và trang bị nhận thức cho chủ doanh nghiệp về vấn đề tiền lương trong doanh nghiệp

Tiền lương trong doanh nghiệp thể hiện mối quan hệ tác động qua lại với nhau giữa một bên là chủ sử dụng lao động với một bên là những người lao động. Đây là mối quan hệ hợp tác đôi bên cùng có lợi. Nếu là sự hợp tác lành mạnh thì cả hai bên đều thu được lợi ích thậm chí đạt được lợi ích rất cao nhưng nếu là sự hợp tác không lành mạnh thì lợi ích của một trong hai bên sẽ không đạt được thậm chí cả hai bên đều bị thiệt hại.

Trong thực tế hiện nay chủ doanh nghiệp đang nắm quyền chủ động trong việc trả lương cho người lao động trong doanh nghiệp nên quan điểm nhận thức của chủ doanh nghiệp về vấn đề tiền lương có ý nghĩa quan trọng đối với người làm công tác lao động tiền lương trong doanh nghiệp. Với quan điểm tiền lương là chi phí mà doanh nghiệp phải bỏ ra trong quá trình sản xuất thì việc các chủ doanh nghiệp thắt chặt chi phí tiền lương là vấn đề rất dễ xảy ra. Với quan điểm tiền lương đủ sống thì mức độ tích lũy rất ít thậm chí hầu như không có. Nhưng với quan điểm tiền lương là đầu tư cho con người thì chủ doanh nghiệp thường có xu hướng trả lương ngang bằng hoặc cao hơn mức tiền lương cân bằng trên thị trường lao động.

Như vậy, cần tuyên truyền vận động để các chủ doanh nghiệp luôn có nhận thức đúng và ủng hộ các quan điểm trả lương tích cực trong doanh nghiệp. Bên cạnh đó cũng cần tuyên truyền các quy định pháp luật tiền lương đặc biệt là các quy định trong Luật Lao động về tiền lương cho các chủ doanh nghiệp cũng như người lao động để họ tự bảo vệ quyền lợi của mình.

3.4.5 Hoàn thiện hệ thống thông tin về lao động tiền lương

Nhà nước cần đảm bảo thông tin trung thực kịp thời về việc làm, các mức tiền lương của các loại lao động trên thị trường lao động, các mức tiền lương thực trả trong doanh nghiệp. Bên cạnh đó cũng cần các thông tin liên quan đến việc xác định mức lương như tốc độ tăng trưởng của các ngành nghề, năng suất lao động của các ngành nghề, chính sách ưu đãi của địa phương,.... Nhằm mục đích giúp các doanh nghiệp xác định được các mức lương thực trả cho người lao động, hạn chế được các yếu tố tiêu cực trong quan hệ lao động ở doanh nghiệp.

Hệ thống thông tin về lao động tiền lương nằm trong hệ thống thông tin thị trường lao động. Hiện nay chúng ta đã xây dựng được hệ thống thu thập, xử lý và cung cấp thông tin thị trường lao động các cấp. Đặc biệt đã thành lập trung tâm quốc gia dự báo và thông tin thị trường lao động. Đây là nơi tiếp nhận thông tin tổng hợp từ các địa phương, từ các trạm thông tin thị trường lao động trên cả nước và các thông tin tổng hợp từ các cuộc điều tra có liên quan ở Trung ương. Đồng thời là nơi lưu trữ, xử lý, cung ứng và phổ biến thông tin tổng hợp về thị trường lao động, có vai trò là đầu mối thông tin liên kết với các cơ quan cùng cấp, cấp cao hơn và cấp thấp hơn. Tuy nhiên, hệ thống thông tin thị trường này chưa được kết nối đồng bộ, chưa bao quát được cung cầu lao động đặc biệt là cầu lao động; Chưa đưa ra được các tiêu chí chuẩn để đánh giá, do vậy, cùng một vấn đề nhưng các cơ quan công bố khác nhau đưa ra thì đưa ra các thông số khác nhau. Hệ thống thông tin thị trường

lao động còn bị chia cắt giữa các tỉnh, vùng; cơ sở dữ liệu về thị trường lao động vừa thiếu vừa không cập nhật thường xuyên; chưa có sự phối hợp chặt chẽ từ các tổ chức cung cấp thông tin; quy mô điều tra nhỏ, các số liệu thống kê không đầy đủ; công nghệ phần mềm còn thiếu và lạc hậu; công cụ và năng lực thu thập, xử lý, phân tích và phổ biến thông tin còn hạn chế,...

Để thực hiện giải pháp này cần thiết lập cơ chế cung cấp thông tin, quy định trách nhiệm và nghĩa vụ cũng như tính minh bạch của thông tin được cung cấp. Thực hiện cơ chế ba bên (Nhà nước – Người sử dụng lao động – Người lao động) cung cấp thông tin về lao động tiền lương.

Về phía người lao động mà đại diện của họ là công đoàn có trách nhiệm thu thập thông tin và thông báo cho đoàn viên công đoàn biết về mức lương của các công việc ở ngành nghề khác nhau. Việc lấy thông tin về lao động tiền lương có thể lập ngay bản khảo sát trên hệ thống các trang web của công đoàn Việt Nam bao gồm các trang web của công đoàn ngành và công đoàn địa phương. Các trang web này cần được thiết kế hướng tới sự tương tác và thân thiện với người lao động. Các trang web này là nơi người lao động chia sẻ các thông tin, các vấn đề đang diễn ra tại nơi làm việc của họ, cũng như các bức xúc của họ cần được công đoàn nghiên cứu xem xét và giúp đỡ. Công đoàn phải là người tuyên truyền về các địa chỉ trang web này cho người lao động biết cũng như lợi ích của việc chia sẻ thông tin trên trang web. Dựa vào các thông tin này công đoàn cập nhật thông tin hàng quý và công bố thông tin chính thống 6 tháng một lần.

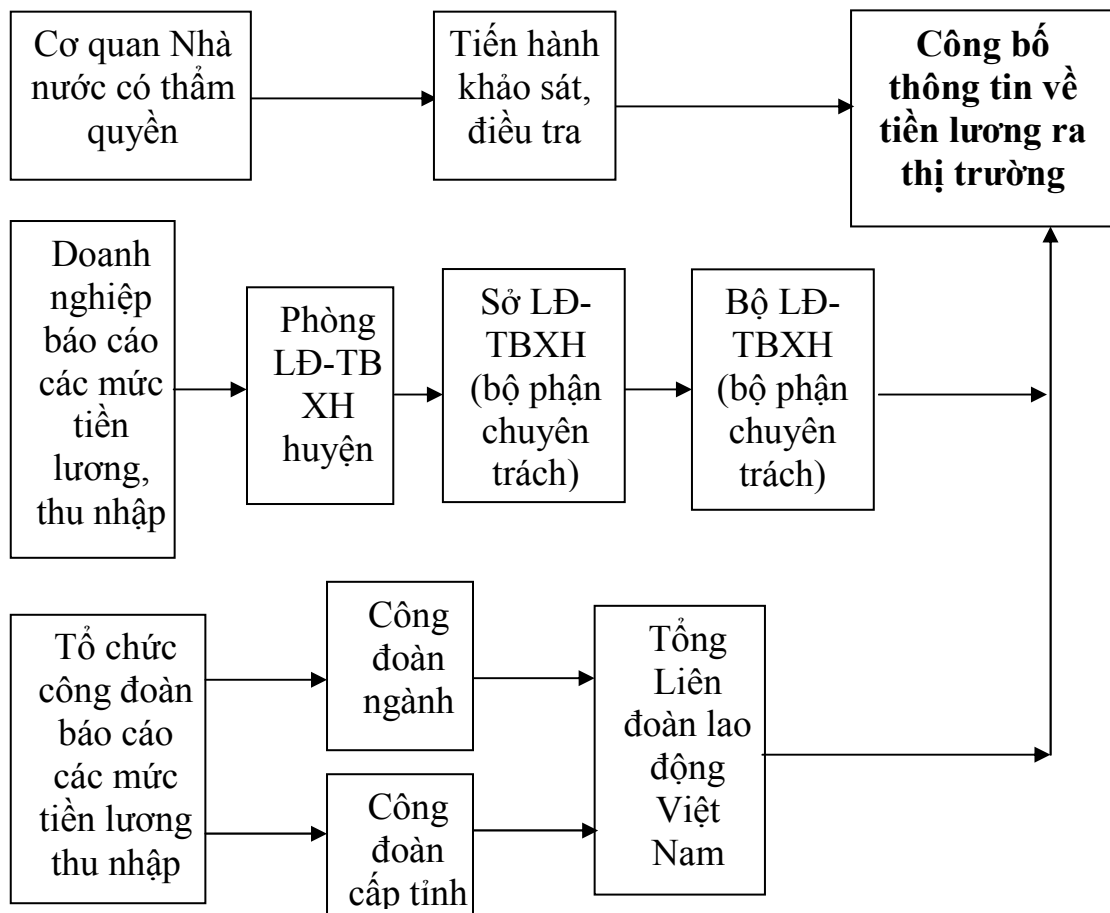
Về phía người sử dụng lao động, các tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động hiện nay hầu như chưa quan tâm một cách đầy đủ về vấn đề tiền lương trong doanh nghiệp mà quan tâm chủ yếu đến lĩnh vực thương mại, phát triển thương hiệu, phát triển thị trường,... Nhà nước cần tuyên truyền để bản thân các doanh nghiệp thấy rằng mình phải có trách nhiệm báo cáo về vấn đề tiền lương thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp. Các tổ chức

hội nghề nghiệp hoặc các ngành dựa trên mức lương đang trả trong doanh nghiệp ngành mình để tổng hợp và công bố mức lương ra thị trường. Nhưng do hiện nay các tổ chức này đang yếu nên trong thời gian đầu có sự hỗ trợ của các cơ quan quản lý nhà nước. Các doanh nghiệp có thể tiến hành báo cáo theo quý về mức tiền lương thu nhập doanh nghiệp đang trả. Báo cáo này có thể tiến hành theo quý gửi về Sở Lao động Thương binh và Xã hội. Biểu mẫu báo cáo này nên ngắn gọn, được thiết kế sẵn để gửi mail cho doanh nghiệp tự điền vào các mức tiền lương thu nhập đang trả cho các vị trí công việc. Sau khi điền xong các thông tin doanh nghiệp gửi trả lại Sở Lao động Thương binh và Xã hội. Mẫu báo cáo này không nên dài quá một trang giấy A4. Doanh nghiệp có thể thực hiện báo cáo theo quý nhưng Bộ Lao động Thương binh và Xã hội có thể công bố 6 tháng một lần.

Về phía Nhà nước, trước hết Nhà nước cần tiến hành thường xuyên và định kỳ các cuộc khảo sát, điều tra về tiền lương thu nhập của ngành nghề trong nền kinh tế. Tiếp đến, Nhà nước cần hình thành hệ thống thu thập, xử lý và cung cấp thông tin cơ bản về thị trường lao động các cấp để đưa thông tin kịp thời và chính xác ra thị trường; đồng thời Nhà nước xây dựng cơ chế, chính sách quy định quyền và nghĩa vụ của các bên trong việc cung cấp thông tin về tiền lương, thu nhập nói riêng và thông tin về thị trường lao động nói chung. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội cần kết hợp với các bộ ngành liên quan hoàn thiện và chuẩn hóa các bộ chỉ tiêu (các tiêu chí chuẩn) của hệ thống thông tin thị trường lao động cũng như các biểu mẫu báo cáo. Nhà nước tiếp tục nâng cao năng lực và trình độ cho đội ngũ cán bộ các cấp về các kỹ năng: quản lý, điều tra, thu thập thông tin, phân tích thông tin và ứng dụng công nghệ thông tin. Đi liền với các biện pháp trên là tuyên truyền và phổ biến rộng rãi các thông tin về việc làm, tiền lương thu nhập, năng suất lao động của các ngành nghề và tốc độ tăng trưởng của các ngành, lĩnh vực.

Trong điều kiện thực tế hiện nay, do nguồn lực tài chính và con người có hạn nên cơ quan Nhà nước có thể tiến hành một năm một lần và công bố vào thời điểm tháng 1 hàng năm.

Cơ chế ba bên trong cung cấp thông tin về tiền lương thu nhập được khái quát hóa theo *sơ đồ 3.2*



Sơ đồ 3.2: Mô hình cung cấp thông tin về tiền lương, thu nhập.

Nguồn: Theo nghiên cứu của tác giả

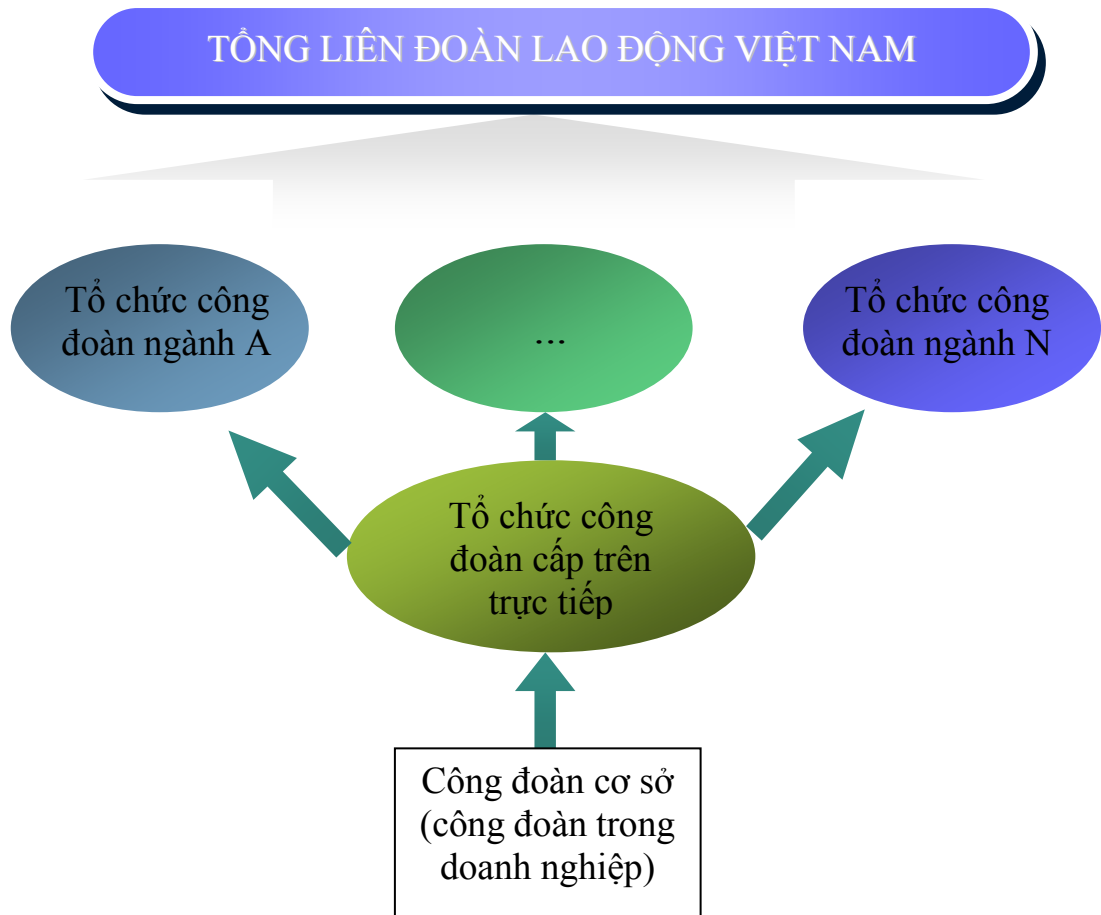
3.4.6 Hoàn thiện thể chế và nâng cao vai trò hoạt động của tổ chức công đoàn

Thay đổi và tổ chức lại mô hình hoạt động của tổ chức công đoàn. Đứng đầu vẫn là Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam nhưng tổ chức công đoàn các cấp, công đoàn ngành có thể cơ cấu lại. Các tổ chức công đoàn này

phải độc lập về tài chính và độc lập về đội ngũ làm công tác công đoàn. Như vậy, công đoàn mới có vị trí ngang hàng và độc lập với người sử dụng lao động khi thỏa thuận các vấn đề về tiền lương cũng như các vấn đề khác trong quan hệ lao động. Bước đầu, để dần độc lập và tự chủ về nguồn lực tài chính các tổ chức công đoàn này được coi như là những tổ chức, đơn vị có thu. Tiền lương trả cho cán bộ công đoàn và kinh phí hoạt động của tổ chức được bù đắp bởi công đoàn phí do người lao động đóng góp. Các tổ chức công đoàn này cần được tổ chức gọn nhẹ, không công kênh và bao gồm cả công đoàn ngành, công đoàn địa phương đặc biệt là tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp của công đoàn cơ sở. Tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp này có vai trò hết sức quan trọng, nó cùng với công đoàn cơ sở đứng ra thỏa thuận các vấn đề tiền lương, nó trợ giúp các nghiệp vụ cũng như kỹ năng thương lượng thỏa thuận, các vấn đề pháp luật có liên quan cho công đoàn cơ sở; nó khắc phục các nhược điểm hiện nay của công đoàn cơ sở, bởi vì cán bộ công đoàn cơ sở hiện nay thường không chuyên trách và là người lao động của doanh nghiệp nên phụ thuộc và tài chính cũng như vị trí không ngang hàng giữa người lao động và người sử dụng lao động. Tiền công đoàn phí không giữ lại ở doanh nghiệp mà chuyển hết về cho các tổ chức công đoàn này và tổ chức này sẽ trả lương cho các cán bộ công đoàn cũng như các thành viên của ban chấp hành công đoàn trong doanh nghiệp. Một cán bộ công đoàn có thể quản lý và theo dõi bảo vệ quyền lợi cho người lao động ở nhiều doanh nghiệp khác nhau. Thực hiện theo mô hình này cũng giúp Nhà nước giảm bớt được phần nào gánh nặng ngân sách trả lương cho đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp như hiện nay. Đồng thời tránh được hiện tượng cán bộ công đoàn cấp huyện coi hoạt động công đoàn như là chỗ trú chân tạm thời để chuyển sang các vị trí công việc khác trong cấp ủy hoặc chính quyền. Thêm vào đó, những người lao động làm việc trong các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ có cơ hội tham gia

vào tổ chức công đoàn. Tuy nhiên để thực hiện được, Nhà nước cần ban hành các chế tài như cho phép tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp được phép hoạt động trong doanh nghiệp mà không ảnh hưởng tới hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, nếu công đoàn trong doanh nghiệp không đứng ra giải quyết các vấn đề cho người lao động thì cho phép tổ chức công đoàn này (tổ chức công đoàn đang được hưởng lợi ích trực tiếp từ việc đóng công đoàn phí của người lao động đang phát sinh mâu thuẫn) có thể trực tiếp thay mặt người lao động giải quyết các vấn đề có liên quan đến quyền lợi hợp pháp của người lao động đối với doanh nghiệp, hoặc có thể trực tiếp thay mặt người lao động khi có phần đông người lao động (trên 50% người lao động trong doanh nghiệp) có yêu cầu.... Giải pháp này nhằm tránh hiện tượng người sử dụng lao động trả lương cho cán bộ công đoàn trong doanh nghiệp nên vì lợi ích kinh tế của bản thân mà cán bộ công đoàn đứng về phía người sử dụng lao động, không đứng về phía người lao động.

Với mô hình này, sẽ giải quyết được các vấn đề như: *một là*, những người lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp siêu nhỏ có thể tham gia vào các tổ chức công đoàn với tinh thần tự nguyện; *hai là*, đối với doanh nghiệp có quy mô lớn hơn (doanh nghiệp vừa và nhỏ, doanh nghiệp lớn) gắn trách nhiệm của ban chấp hành công đoàn ở doanh nghiệp; *ba là*, tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp của công đoàn trong doanh nghiệp có toàn quyền đứng ra bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động; *bốn là*, cơ cấu lại hệ thống tổ chức công đoàn theo hướng gọn nhẹ vì đã bỏ qua được các cấp công đoàn trung gian không cần thiết; *năm là*, giảm bớt gánh nặng cho Nhà nước trong việc trả lương cho cán bộ công đoàn. Mô hình này ban đầu có thể nghiên cứu thực hiện thí điểm sau đó chỉnh sửa hoàn thiện mô hình và áp dụng rộng rãi.



Sơ đồ 3.3: Mô hình hoạt động của tổ chức công đoàn

Nguồn: Theo nghiên cứu của tác giả

Đi liền với việc thay đổi và tổ chức lại mô hình hoạt động của tổ chức công đoàn thì cũng cần phải đào tạo và nâng cao kỹ năng cho cán bộ công đoàn các cấp. Tiến hành đào tạo có bài bản cán bộ công đoàn tránh tình trạng như hiện nay phó giám đốc hay trưởng phòng hành chính, nhân sự, kế toán... làm chủ tịch công đoàn. Cán bộ công đoàn phải là những người được đào tạo bài bản và chuyên trách, phải tâm huyết và nhiệt tình trong công tác công đoàn.

3.4.7 Tăng cường vai trò của cơ chế ba bên và hoàn thiện cơ chế đối thoại, thương lượng tiền lương trong doanh nghiệp

Tăng cường vai trò của cơ chế ba bên trong giải quyết các vấn đề phân phối tiền lương, thu nhập của người lao động, cụ thể: Chính phủ và các

đôi tác xã hội trao đổi thông tin, thảo luận về thực trạng nền kinh tế, tình hình lạm phát, nhằm tăng cường phối hợp giữa các đôi tác xã hội trong giải quyết các vấn đề tăng giá chi phí đầu, phân phối tiền lương, thu nhập và ngăn ngừa các tranh chấp lao động và đình công. Khi có hiện tượng tăng chỉ số giá tiêu dùng, tăng giá nguyên nhiên vật liệu đáng kể, Chính phủ và các đôi tác xã hội có thể đàm phán để đạt được một thoả thuận (một hiệp ước xã hội) để làm giảm các hậu quả tiêu cực của nó đối với người lao động và doanh nghiệp cũng như đối với nền kinh tế. Thoả thuận này có thể bao gồm là cam kết của người sử dụng lao động duy trì việc cắt giảm chi tiêu ở dưới mức nhất định, cam kết của công đoàn làm hài hoà các nhu cầu tăng lương và đảm bảo về việc làm ổn định cho người lao động, cam kết của Chính phủ đảm bảo kiểm soát, đẩy lùi lạm phát đến mức thấp nhất...

Hoàn thiện cơ chế đối thoại, thương lượng tiền lương: Thỏa ước tập thể là hình thức cơ bản thông qua đó các doanh nghiệp duy trì quan hệ lao động và giải quyết các vấn đề liên quan đến tiền lương trong nền kinh tế thị trường và trong các điều kiện cụ thể của doanh nghiệp. Trong thời kỳ lạm phát, các cam kết về phân phối tiền lương, thu nhập trong thoả ước lao động có thể tạm thời được điều chỉnh bởi thoả thuận của công đoàn và người sử dụng lao động. Do đó, để cơ chế hai bên tại doanh nghiệp hoạt động hiệu quả cần xây dựng, hoàn thiện cơ chế đối thoại, thương lượng về tiền lương một cách hiệu quả.

TIỂU KẾT CHƯƠNG 3

Để thực hiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội cần phải thực hiện kết hợp các biện pháp.

Về mặt kỹ thuật của các phương pháp trả lương cần hoàn thiện quy

trình tính toán và kỹ năng, nghiệp vụ tính trả lương người lao động theo cơ chế thị trường. Cụ thể đối với từng phương pháp như sau:

- Phương pháp trả công lao động theo công việc, theo vị trí chức danh công việc cần hoàn thiện quy trình, kỹ năng đánh giá giá trị công việc và xây dựng thang bảng lương với việc xác định mức lương có tham khảo và dựa trên mức lương của thị trường lao động và đối thủ cạnh tranh;

- Phương pháp trả công theo kết quả thực hiện công việc cần thực hiện kỹ năng đánh giá thành tích của cá nhân cũng như của tập thể người lao động (các phòng ban, bộ phận) và của cả doanh nghiệp. Việc xây dựng các công thức tính trả lương và xác định mức lương trả cho từng người lao động cũng phải xem xét đến đối thủ cạnh tranh trên thị trường và mục tiêu của doanh nghiệp để xác định các tiêu chí đánh giá;

- Phương pháp trả công lao động theo đặc tính cá nhân người lao động cần hoàn thiện quy trình tính toán và kỹ năng xác định các tiêu chuẩn kỹ năng, kiến thức cũng như việc định giá giá trị các kỹ năng kiến thức này để xác định mức lương.

Về giải pháp điều kiện để hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp ở Hà Nội, Nhà nước cần tạo hành lang pháp lý, khung khổ pháp luật đồng thời cũng cần tạo ra các điều kiện cần có để thị trường lao động phát triển thuận lợi. Cán bộ làm công tác lao động tiền lương trong doanh nghiệp phải được đào tạo, nắm vững chuyên môn đồng thời phải cởi bỏ tâm lý ngại va chạm. Hệ thống thông tin thị trường lao động cần được hoàn thiện theo cơ chế ba bên cung cấp thông tin trên thị trường lao động. Thay đổi và tổ chức lại mô hình hoạt động của tổ chức công đoàn đồng thời đào tạo và nâng cao kỹ năng cho cán bộ công đoàn các cấp. Từ đó tạo thuận lợi cho cơ chế hai bên đối thoại, thương lượng tiền lương trong doanh nghiệp.

Với sự thực hiện đồng bộ các giải pháp trên, sự công bằng trong tiền lương bao gồm cả công bằng bên trong và công bằng bên ngoài được thực hiện, tạo điều kiện thuận lợi để thu hút và giữ chân người lao động và nâng cao tính cạnh tranh trong tiền lương của doanh nghiệp.

KẾT LUẬN

Luận án “Hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội” là một công trình nghiên cứu độc lập, có ý nghĩa cả về lý luận và thực tiễn. Về cơ bản, luận án đã đạt được mục tiêu nghiên cứu và thu được các kết quả chính như sau:

1. Luận án đã xây dựng mới khái niệm phương pháp trả công lao động và phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường; làm rõ sự khác biệt giữa phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường với phương pháp trả công lao động theo cơ chế phi thị trường. Mục tiêu của phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường là tạo được sự cạnh tranh trong tiền lương thể hiện ở sự thu hút và giữ chân người lao động.

2. Xác định và làm rõ mức độ ảnh hưởng của các nhân tố tới phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp.

3. Phân tích thực trạng phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội và tìm ra các mặt tồn tại trong quy trình và kỹ năng xác định tính toán tiền công trả cho người lao động của phương pháp trả công lao động theo kết quả thực hiện công việc, phương pháp trả công theo công việc và phương pháp trả công theo đặc tính cá nhân người lao động.

4. Để hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội cần phải thực hiện kết hợp và đồng bộ các giải pháp nhằm đạt được sự công bằng trong trả lương, tạo điều kiện thu hút và giữ chân người lao động cũng như nâng cao tính cạnh tranh của tiền lương trong doanh nghiệp.

5. Các giải pháp hoàn thiện về mặt kỹ thuật của phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường như quy trình tính toán, kỹ năng, nghiệp vụ

tính trả lương người lao động theo cơ chế thị trường cụ thể đối với từng phương pháp. Đó là phương pháp trả công lao động theo công việc, theo vị trí chức danh công việc, phương pháp trả công theo kết quả thực hiện công việc, phương pháp trả công lao động theo đặc tính cá nhân người lao động.

6. Các giải pháp điều kiện để hoàn thiện phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp ở Hà Nội, Nhà nước cần tạo hành lang pháp lý, khung khổ pháp luật đồng thời cũng cần tạo ra các điều kiện cần có để thị trường lao động phát triển thuận lợi. Cán bộ làm công tác lao động tiền lương trong doanh nghiệp phải được đào tạo, nắm vững chuyên môn đồng thời phải cởi bỏ tâm lý ngại va chạm. Hệ thống thông tin thị trường lao động cần được hoàn thiện theo cơ chế ba bên cung cấp thông tin trên thị trường lao động. Thay đổi và tổ chức lại mô hình hoạt động của tổ chức công đoàn đồng thời đào tạo và nâng cao kỹ năng cho cán bộ công đoàn các cấp. Từ đó tạo thuận lợi cho cơ chế hai bên đối thoại, thương lượng tiền lương trong doanh nghiệp.

KIẾN NGHỊ VỀ NHỮNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO

Từ kết quả nghiên cứu, luận án kiến nghị các công trình nghiên cứu tiếp theo nên tập trung vào các hướng nghiên cứu sau:

1. Nghiên cứu sâu hơn về tính cạnh tranh với bên ngoài của các phương pháp trả lương trong doanh nghiệp đặc biệt là khía cạnh kiểm soát chi phí tiền lương của doanh nghiệp.
2. Xây dựng tiêu chí hiệu quả của phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong doanh nghiệp.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CỦA TÁC GIẢ ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ

1. (2007) “Chương 2: Quy mô và cơ cấu dân số”, *Giáo trình Dân số môi trường*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội, 2007.
2. (2008) “Tiếp tục đổi mới chính sách tiền lương đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế”, *Tạp chí Lao động Xã hội (số 332)*, tháng 4 năm 2008.
3. (2009) *Bộ Bài tập Tiền lương - Tiền công*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội, 2009.
4. (2010) *Phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp nhà nước ở Hà nội hiện nay*, Đề tài cấp khoa, Mã số CK-QLLĐ: 10-2010.
5. (2011) "Phương pháp trả lương trong các doanh nghiệp ở Hà Nội và định hướng hoàn thiện", *Tạp chí Lao động xã hội (số 420)*, từ 1-15/12/2011.
6. (2012) “Các nhân tố ảnh hưởng tới phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường tại doanh nghiệp”, *Tạp chí Tài chính doanh nghiệp*, (số 1+2) năm 2012 và (số 3) năm 2012.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. Tiếng Việt

1. Nguyễn Ngọc Bích, Tôn Quang Cường (2010), *Giáo trình Phương pháp và công nghệ dạy học*, Đại học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội.
2. Bộ Lao động – Thương binh và xã hội (2005), *Chính sách tiền lương – Kinh nghiệm của một số nước trên thế giới*, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.
3. Bộ Lao động – Thương binh và xã hội (2008), *Điều tra Lao động tiền lương và Bảo hiểm xã hội*.
4. Bộ Lao động – Thương binh và xã hội (2011), *Điều tra Lao động tiền lương năm 2010*.
5. Chương trình phát triển Dự án Mê Kông – MPDF (2001), *Hệ thống tiền lương và tiền công*, NXB Trẻ, Hà Nội.
6. Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2006), *Luật Doanh nghiệp*, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.
7. Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2007), *Bộ Luật lao động sửa đổi bổ sung*, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.
8. Cục Thống kê Hà Nội (2011), *Niên giám thống kê 2010*, Hà Nội
9. Cục Thống kê Hà Nội (2010), *Niên giám thống kê 2009*, Hà Nội
10. Mai Quốc Chánh, Trần Xuân Cầu (2008), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
11. Nguyễn Hữu Dũng (2007), *Bản chất tiền lương - tiền công trong nền kinh tế thị trường*, Đề tài cấp bộ.
12. Đảng cộng sản Việt Nam – Thành ủy Hà Nội (2010), *Văn kiện Đại hội Đại biểu Đảng bộ thành phố Hà Nội*.
13. Đảng cộng sản Việt Nam (2010), *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.

14. Lê Duy Đồng (2000), *Luận cứ khoa học cho xây dựng chính sách tiền lương mới*, Đề tài cấp nhà nước.
15. Nguyễn Trọng Điều (2005), *Cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng hệ thống thang, bảng lương và phụ cấp lương mới*, Đề tài cấp nhà nước.
16. George T. Milkovich, John W. Boudreau (2005), *Quản trị nguồn nhân lực*, NXB Thống kê, Hà Nội.
17. Hội thảo Chính sách tiền lương tối thiểu – Kinh nghiệm quốc tế và khuyến nghị đối với Việt Nam, Quảng Ninh 2011.
18. Hội thảo Cải cách chính sách tiền công trong khu vực nhà nước ở Việt Nam do ILO và Bộ LĐTBXH, Hà Nội 2008.
19. Nguyễn Thị Lan Hương (2004), *Nghiên cứu chi phí tiền lương trong giá trị mới sáng tạo ra trong một số ngành kinh tế chủ yếu - dệt may và giấy da*, Đề tài cấp bộ.
20. Trần Thế Hùng (2008), *Hoàn thiện công tác quản lý tiền lương trong ngành Điện lực Việt Nam*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà nội.
21. Lê Quân (2008), *Kỹ thuật xây dựng hệ thống tiền lương và đánh giá thành tích của doanh nghiệp*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
22. Nguyễn Ngọc Quân, Nguyễn Vân Điềm (2004), *Giáo trình Quản trị Nhân lực*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
23. Trần Bình Trọng (2008), *Giáo trình Lịch sử các học thuyết kinh tế*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
24. Nguyễn Tiệp (2008), *Giáo trình Tiền lương– Tiền công*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
25. Nguyễn Tiệp (2008), *Phương pháp nghiên cứu lao động - tiền lương*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
26. Tổng cục Thống kê (2011), *Niên giám thống kê 2010*, NXB Thống kê, Hà Nội

27. Tổng cục Thống kê (2010), *Doanh nghiệp VN 9 năm đầu thế kỷ 21*, NXB Thống kê, Hà Nội.
28. Trung tâm thông tin và dự báo kinh tế - xã hội quốc gia, Bộ KHĐT, (2009), *Dự báo tăng trưởng kinh tế Việt Nam đến năm 2020*.
29. Đỗ Thị Tươi (2008), “Tiếp tục đổi mới chính sách tiền lương đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế”. *Tạp chí Lao động Xã hội (số 332)*, tháng 4 năm 2008.
30. Nguyễn Thị Hải Vân (2011), *Thực trạng hệ thống thông tin thị trường lao động*, *Tạp chí lao động xã hội*,
31. Đào Quang Vinh (2005), *Xác định cơ chế phân phối tiền lương thu nhập của các loại hình doanh nghiệp giai đoạn 2006-2010*, Đề tài cấp bộ.
32. Viện KHLĐ và XH (2009), *Điều tra công xi măng Hoàng Thạch và công ty Cổ phần Thương mại Xi măng*.
33. Nguyễn Việt Vượng (2007), *Vai trò của công đoàn việt Nam trong hội nhập kinh tế quốc tế*, *Tạp chí Cộng sản*, số 14 (134) năm 2007.

II. Tiếng Anh

34. Bradley T. Ewing (1996), *Wages and performance-based pay: Evidence from the NLSY*, *Economics Letters* 51 (1996) 241-246.
35. Charles Brown (1990), *Firms' Choice of method of pay*, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol 43 Special Issue, 165-183
36. Charles Brown (1992), “Wage levels and method of pay”, *RAND Journal of Economics*, Vol 23, No3, 1992.
37. Clair Brown and Ben Campbell (2002), *The Impact of Technological change on work and wages*, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, Volume 41, Issue 1, pages 1–33, January 2002.

38. David Neumark and Micheal L. Wachter (1992), Union Threat Effects and Nonunion Industry Wage differentials, *Working pages* No.4046, National Bureau of Economec Ressearch, April 1992.
39. Dustman, Christian and Meghir Costas (2005), “Wages, Experience and Seniority”, *Review of Economic Studies*, No1, p 77-108.
40. Edward P. Lazear (1986), “Salaries and Piece Rates”, *Journal of Business*, Vol. 59, No 3, p 405-431.
41. Garry Becker (1993), *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, University of Chicago Press.
42. Huanxing Yang (2003), *Efficiency Wages and Performance Pay*, University of Pennsylvania.
43. James E. Salter (2002), *Case Analysis Skill-Based Pay*, Global Human Resource Management-GSM 5126, Dominican University.
44. Kevin F. Hallock, Craig A. Olson (2009), “Employees’ Choice of method of pay”, *Working Papers*, Paper 97.
45. Michael Ray Chandler (2009), *Performance-based Pay: Assessing the effectiveness of Columbus Fire Rescue’s step pay plan*, Columbus Fire Rescue, Columbus MS.
46. Richard B. Freeman (1994), *American Exceptionalism in the Labor Market: Union – Nonunion differentials in the United States and other countries*, Harvard University Press, 1994.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1:

VÍ DỤ VỀ TRẢ LƯƠNG THEO KỸ NĂNG CỦA TẬP ĐOÀN LỚP

Ví dụ 1: Đối với lao động trực tiếp

Chương trình	Các quy định cứng
Bảng phân công	Bảng phân công giảm nhân sự
Đa kỹ năng 1	Đạt được tất cả yêu cầu về tay nghề trong lĩnh vực của mình. Có khả năng lập kế hoạch cho lĩnh vực của mình. Có khả năng giải quyết các chức năng của đồng nghiệp trong cùng lĩnh vực nghĩa là nhân viên sửa chữa có thể đảm nhận công việc của đội ngũ xử lý.
Đa kỹ năng 2	Có khả năng giải quyết các chức năng của đồng nghiệp không cùng lĩnh vực nghĩa là nhân viên dây chuyền có thể đảm nhận công việc của nhân viên sửa chữa. Có khả năng lập kế hoạch cho lĩnh vực của mình.

Loại	Cấp độ	Chương trình	Quy định về lương mềm
Cơ bản	1	UPH 1	Đạt 100% mục tiêu khoán hàng tháng của bộ phận. Tập trung vào sản phẩm có chất lượng.
	2	TPM 1	Bộ phận của người lao động gọn gàng sạch sẽ. Tuân thủ các yếu tố 5S. Có khả năng giữ cho máy móc sạch sẽ
Trung bình	1	Có mặt và	Không nghỉ ốm, đúng giờ
	2	UPH 2	Đạt 110% mục tiêu khoán hàng tháng của bộ phận. Tập trung vào sản phẩm có chất lượng.
	3	UPH 3	Đạt 114% mục tiêu khoán hàng tháng của bộ phận. Tập trung vào sản phẩm có chất lượng.
	4	Bao cấp thực phẩm	
Tay nghề cao	1	UPH 4	Đạt 120% mục tiêu khoán hàng tháng của bộ phận. Tập trung vào sản phẩm có chất lượng.

Phụ lục 2a:

TIÊU CHÍ XẾP LOẠI DOANH NGHIỆP
theo Nghị định số 56/2009/NĐ-CP

Khu vực	DN siêu nhỏ	DN nhỏ		DN vừa		DN lớn	
	LĐ	Vốn	LĐ	Vốn	LĐ	Vốn	LĐ
I. Nông, lâm nghiệp, thủy sản	≤ 10	≤ 20 tỷ	Trên 10 đến 200	Trên 20 tỷ đến 100 tỷ	Trên 200 đến 300	Trên 100 tỷ	Trên 300
II. Công nghiệp, xây dựng	≤ 10	≤ 20 tỷ	Trên 10 đến 200	Trên 20 tỷ đến 100 tỷ	Trên 200 đến 300	Trên 100 tỷ	Trên 300
III. Thương mại, dịch vụ	≤ 10	≤ 10 tỷ	Trên 10 đến 50	Trên 10 tỷ đến 50 tỷ	Trên 50 đến 100	Trên 50 tỷ	Trên 100

Phụ lục 2b:

SỐ LƯỢNG DOANH NGHIỆP Ở HÀ NỘI THEO QUY MÔ VỐN

Đơn vị: doanh nghiệp

Năm	Tổng số DN	Dưới 1 tỷ	Từ 1 tỷ đến dưới 5 tỷ	Từ 5 tỷ đến dưới 10 tỷ	Từ 10 tỷ đến dưới 50 tỷ	Từ 50 tỷ đến dưới 200 tỷ	Từ 200 đến dưới 500 tỷ	Từ 500 tỷ trở lên
2005	18 214	7 078	7 296	1 447	1 513	592	173	115
2006	21 739	5 233	12 288	1 607	1 612	663	193	143
2007	24 823	4 936	13 183	3 088	2 340	830	236	210
2008	39 503	5 070	20 752	6 500	5 000	1 578	330	273
2009	48 455	4 462	19 576	11 370	10 447	1 800	450	350

Nguồn: Niên giám thống kê 2010, Tổng cục thống kê

Phụ lục 2c:**SỐ LƯỢNG DOANH NGHIỆP Ở HÀ NỘI THEO QUY MÔ LAO ĐỘNG***Đơn vị: doanh nghiệp*

Năm	Tổng số DN	Dưới 10 người	Từ 10 đến 49	Từ 50 đến 199	Từ 200 - 299	Từ 300 - 499	Từ 500 - 999	Từ 1000 - 4999	Từ 5000 trở lên
2005	18 214	9461	6 693	1 357	185	204	188	117	9
2006	21 739	13492	6 033	1 479	212	205	179	131	8
2007	24 823	13961	8 403	1 692	225	234	176	124	8
2008	39 503	22169	14 148	2 281	300	250	205	142	8
2009	48 455	28421	16 520	2 515	336	292	211	148	12

*Nguồn: Niên giám thống kê 2010, Tổng cục thống kê***Phụ lục 3:****TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU DO NHÀ NƯỚC QUY ĐỊNH ĐỐI VỚI CÁC DOANH NGHIỆP NGOÀI NHÀ NƯỚC***Đơn vị tính: 1000 đồng/tháng.*

Vùng	2009		2010		2011		
	DNVN ¹	FDI ²	DNVN ³	FDI ⁴	DNVN ⁵	FDI ⁶	10/2011 ⁷
Vùng I	800	1.200	980	1.340	1.350	1.170	2.000
Vùng II	740	1.080	880	1.190	1.200	1.550	1.780
Vùng III	690	950	810	1.040	1.050	1.350	1.550
Vùng IV	650	920	730	1.000	830	1.100	1.400

Nguồn: ¹Theo Nghị định số 110/2008/NĐ-CP ngày 10/10/2008; ²Theo Nghị định số 111/2008/NĐ-CP ngày 10/10/2008; ³Theo Nghị định số 97/2009/NĐ-CP ngày 30/10/2009; ⁴Theo Nghị định số 98/2009/NĐ-CP ngày 30/10/2009; ⁵Theo Nghị định số 108/2010/NĐ-CP ngày 29/10/2010; ⁶Theo Nghị định số 107/2010/NĐ-CP ngày 29/10/2010; ⁷Theo Nghị định số 70/2011/NĐ-CP ngày 22/8/2011.

Phụ lục 4:**SỐ LAO ĐỘNG LÀM VIỆC TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP Ở HÀ NỘI**

Số lao động	Số lượng (người)	Tỷ lệ %
1	10	9.1
2	20	18.2
3	26	23.6
4	16	14.5
5	12	10.9
6	2	1.8
7	8	7.3
8	4	3.6
9	2	1.8
10	8	7.3
15	2	1.8
Tổng	110	100

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 2, tác giả.

Phụ lục 5:**PHƯƠNG PHÁP TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP Ở HÀ NỘI**

STT	Phương pháp trả lương đang áp dụng	Lao động trực tiếp		Lao động gián tiếp	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1.	Theo trình độ, bằng cấp	83	75,5	81	73,6
2.	Theo thâm niên công tác	62	56,4	79	71,8
3.	Theo công việc	76	69,1	97	88,2
4.	Thời gian làm việc	81	73,6	84	76,4
5.	Kết quả thực hiện công việc (NSLĐ)	94	85,5	87	79,1
6.	Khác	6	5,5	3	2,7

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 2, tác giả.

Phụ lục 6:**THÔNG TIN CHUNG VỀ KẾT QUẢ TỔNG HỢP PHIẾU ĐIỀU TRA****1. Phiếu điều tra đối với người lao động - Mẫu 1: 180 phiếu**

Tiêu chí		Số lượng (người)	Tỷ lệ %
Giới tính	Nam	93	51.7
	Nữ	87	48.3
Loại hình doanh nghiệp	DNNN 100% vốn điều lệ	9	5.0
	DNNN trên 50% vốn điều lệ	21	11.7
	DNNNN	150	83.3
Vị trí đang đảm nhận	Người quản lý	18	10.0
	Nhân viên phòng ban	108	60.0
	Công nhân	54	30.0
Trình độ văn hóa	Tốt nghiệp PTTH	173	96.1
	Tốt nghiệp PTCS	6	3.3
	Chưa tốt nghiệp tiểu học	1	.6
Trình độ chuyên môn kỹ thuật	Chưa qua đào tạo	12	6.7
	Đã đào tạo có chứng chỉ	22	12.2
	Công nhân kỹ thuật	21	11.7
	Trung học chuyên nghiệp	20	11.1
	Cao đẳng	26	14.4
	Từ đại học trở lên	75	41.7

2. Phiếu điều tra đối với cán bộ lao động tiền lương - Mẫu 2: 110 phiếu

Tiêu chí		Số lượng (người)	Tỷ lệ %
Loại hình doanh nghiệp	DNNN 100% vốn điều lệ	6	5.5
	DNNN trên 50% vốn điều lệ	14	12.7
	DNNNN	90	81.8
Quy mô lao động của doanh nghiệp	Dưới 100	31	28.2
	100-200	32	29.1
	200-300	10	9.1
	Trên 300	37	33.6
Lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp	Sản xuất	66	60.0
	Thương mại	23	20.9
	Dịch vụ	21	19.1

Phu lục 8:**MỨC ĐỘ CÔNG BẰNG TRONG TIỀN LƯƠNG**

1. Vị trí đang đảm nhiệm/ 2. Trình độ văn hóa/ 3. Trình độ chuyên môn kỹ thuật		Mức độ công bằng trong tiền lương				Tổng số	
		Không công bằng	Chưa thực sự công bằng	Công bằng	Rất công bằng		
1	Người quản lý	Số lượng	3	9	6	0	18
		Tỷ lệ %	16.7	50.0	33.3	.0	100.0
	Nhân viên	Số lượng	11	54	38	5	108
		Tỷ lệ %	10.2	50.0	35.2	4.6	100.0
	Công nhân	Số lượng	4	32	18	0	54
		Tỷ lệ %	7.4	59.3	33.3	.0	100.0
Tổng số		Số lượng	18	95	62	5	180
		Tỷ lệ %	10.0	52.8	34.4	2.8	100.0
2	Tốt nghiệp PTTH	Số lượng	16	91	61	5	173
		Tỷ lệ %	9.2	52.6	35.3	2.9	100.0
	Tốt nghiệp PTCS	Số lượng	1	4	1	0	6
		Tỷ lệ %	16.7	66.7	16.7	.0	100.0
	Chưa tốt nghiệp tiểu học	Số lượng	1	0	0	0	1
		Tỷ lệ %	100.0	.0	.0	.0	100.0
Tổng số		Số lượng	18	95	62	5	180
		Tỷ lệ %	10.0	52.8	34.4	2.8	100.0
3	Chưa qua đào tạo	Số lượng	2	6	4	0	12
		Tỷ lệ %	16.7	50.0	33.3	.0	100.0
	Đào tạo có chứng chỉ	Số lượng	0	14	8	0	22
		Tỷ lệ %	.0	63.6	36.4	.0	100.0
	Công nhân kỹ thuật	Số lượng	1	11	9	0	21
		Tỷ lệ %	4.8	52.4	42.9	.0	100.0
	Trung học chuyên nghiệp	Số lượng	1	12	6	1	20
		Tỷ lệ %	5.0	60.0	30.0	5.0	100.0
	Cao đẳng	Số lượng	1	17	8	0	26
		Tỷ lệ %	3.8	65.4	30.8	.0	100.0
	Từ đại học trở lên	Số lượng	12	32	27	4	75
		Tỷ lệ %	16.0	42.7	36.0	5.3	100.0
Tổng số		Số lượng	17	92	62	5	176
		Tỷ lệ %	9.7	52.3	35.2	2.8	100.0

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 1, tác giả.

Phụ lục 7:**MỨC ĐỘ THU HÚT VÀ GIỮ CHÂN NGƯỜI LAO ĐỘNG KHI ÁP DỤNG PHƯƠNG PHÁP TRẢ CÔNG LAO ĐỘNG THEO ĐẶC TÍNH CÁ NHÂN NGƯỜI LAO ĐỘNG**

Phương pháp trả công theo đặc tính cá nhân		Tiêu chí	Không	Có	Tổng
Lao động gián tiếp	Có	Số lượng	38	39	77
		Tỷ lệ%	49,4	50,6	100,0
	Không	Số lượng	10	16	26
		Tỷ lệ%	38,5	61,5	100,0
Tổng		Số lượng	48	55	103
		Tỷ lệ%	46,6	53,4	100,0
Lao động trực tiếp	Có	Số lượng	38	41	79
		Tỷ lệ%	48,1	51,9	100,0
	Không	Số lượng	5	16	21
		Tỷ lệ%	23,8	76,2	100,0
Tổng		Số lượng	43	57	100
		Tỷ lệ%	43,0	57,0	100,0

Ghi chú: Đối với LDGT số phiếu không trả lời là 7 chiếm 6,4%; Đối với LĐTT: số phiếu không trả lời là 10 chiếm 9,1%.

Nguồn: Khảo sát về phương pháp trả công lao động theo cơ chế thị trường trong các doanh nghiệp ở Hà Nội năm 2011, mẫu 2, tác giả.

Phụ lục 9:

CÁC THÔNG TIN VỀ MÔ HÌNH CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG

Block 1: Method = Forward Stepwise (Wald)*Phương pháp: Đưa dần biến vào và loại biến***Omnibus Tests of Model Coefficients**

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	32.496	1	.000
	Block	32.496	1	.000
	Model	32.496	1	.000
Step 2	Step	28.946	1	.000
	Block	61.442	2	.000
	Model	61.442	2	.000
Step 3	Step	18.083	1	.000
	Block	79.525	3	.000
	Model	79.525	3	.000
Step 4	Step	5.238	1	.022
	Block	84.763	4	.000
	Model	84.763	4	.000

Kiểm định mức độ phụ thuộc của mô hình. Giá trị càng nhỏ thì mô hình càng phù hợp, do vậy mô hình 4 được lựa chọn

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	91.904 ^a	.264	.382
2	62.958 ^b	.440	.637
3	44.875 ^c	.528	.764
4	39.637^c	.551	.797

*Sử dụng hàm hồi quy Binary Logistic***Variables in the Equation**

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	x2	2.032	.452	20.180	1	.000	7.630
	Constant	-3.847	1.043	13.604	1	.000	.021
Step 2 ^b	x2	2.980	.651	20.924	1	.000	19.691
	x5	2.817	.705	15.964	1	.000	16.728
	Constant	-12.317	2.588	22.655	1	.000	.000
Step 3 ^c	x1	3.138	.911	11.863	1	.001	23.049
	x2	3.332	.861	14.993	1	.000	28.002
	x5	3.414	.936	13.307	1	.000	30.395
	Constant	-22.090	5.209	17.983	1	.000	.000
Step 4 ^d	x1	3.318	1.015	10.682	1	.001	27.606
	x2	3.084	.916	11.332	1	.001	21.851
	x3	1.474	.718	4.211	1	.040	4.367
	x5	3.649	1.078	11.458	1	.001	38.442
	Constant	-27.041	6.846	15.602	1	.000	.000

a. Variable(s) entered on step 1: x2.

b. Variable(s) entered on step 2: x5.

c. Variable(s) entered on step 3: x1.

d. Variable(s) entered on step 4: x3.

*Các biến bị loại trong mô hình***Variables not in the Equation**

			Score	df	Sig.
Step 1	Variables	x1	20.687	1	.000
		x3	13.406	1	.000
		x4	5.212	1	.022
		x61	4.077	1	.043
		x62	.143	1	.705
		x63	10.101	1	.001
		x64	.121	1	.728
		x5	24.066	1	.000
	Overall Statistics	36.850	8	.000	
Step 2	Variables	x1	15.440	1	.000
		x3	6.141	1	.013
		x4	2.619	1	.106
		x61	.736	1	.391
		x62	.985	1	.321
		x63	4.284	1	.038
		x64	.049	1	.824
		Overall Statistics	21.159	7	.004
Step 3	Variables	x3	5.316	1	.021
		x4	1.127	1	.288
		x61	.561	1	.454
		x62	2.306	1	.129
		x63	.292	1	.589
		x64	.127	1	.721
		Overall Statistics	9.408	6	.152
Step 4	Variables	x4	1.880	1	.170
		x61	.052	1	.820
		x62	2.479	1	.115
		x63	.341	1	.559
		x64	.680	1	.410
		Overall Statistics	4.378	5	.496

Phụ lục 10:**PHIẾU ĐIỀU TRA LAO ĐỘNG - TIỀN LƯƠNG
(Dành cho người lao động)****MẪU : 1**

Điều tra nhằm nghiên cứu tình hình chung về lao động - tiền lương. Thông tin của từng phiếu được giữ bí mật tuyệt đối. Đề nghị ông/bà cung cấp thông tin thực tế tại nơi đang làm việc. Người trả lời điền thông tin vào chỗ trống và đánh dấu "X" vào mỗi ô trả lời.

- 1. Họ và tên:**..... **Điện thoại:**
- 2. Tuổi:**.....**3. Giới tính:** a. Nam b. Nữ
- 4. Tên doanh nghiệp (DN) đang làm việc:**.....
- 5. Là:** a. DN nhà nước 100% vốn điều lệ b. DN nhà nước >50% vốn điều lệ
c. DN có vốn đầu tư nước ngoài d. DN ngoài nhà nước
- 6. Số lao động trong DN là:**
a. <100 người b. 100 - <300 người c. 300 – < 500 người d. >500 người
- 7. DN hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực nào?**
a. Sản xuất b. Thương mại c. Dịch vụ d. Khác: Cụ thể.....
- 8. Vị trí đang đảm nhiệm tại doanh nghiệp là:**
a. Người quản lý b. Nhân viên phòng, ban c. Công nhân
- 9. Trình độ văn hóa:**
a. Đã tốt nghiệp PTTH (cấp III) b. Đã tốt nghiệp PTCS (cấp II)
c. Đã tốt nghiệp tiểu học (cấp I) d. Chưa tốt nghiệp tiểu học (cấp I)
- 10. Trình độ chuyên môn, kỹ thuật:**
a. Chưa qua đào tạo b. Đào tạo có chứng chỉ nghề
c. Công nhân kỹ thuật d. Trung học chuyên nghiệp
e. Cao đẳng f. Từ đại học trở lên
- 11. Thu nhập trung bình trong 1 tháng của ông (bà) từ doanh nghiệp:**..... đồng
- 12. Trong đó:** Tiền lương bình quân: đồng; Các khoản khác: đồng
- 13. Yếu tố nào ảnh hưởng đến tiền lương, thu nhập từ doanh nghiệp của ông (bà)?** (có thể đánh dấu nhiều ô).
a. Kết quả làm việc (thành tích của cá nhân)
(mức độ hoàn thành công việc, trách nhiệm đối với công việc)
b. Hiệu quả SXKD của doanh nghiệp (doanh thu, lợi nhuận)
c. Thâm niên công tác
d. Vị trí công việc đảm nhận
(mức độ phức tạp công việc, tính trách nhiệm của công việc đòi hỏi,...)
e. Nhà nước điều chỉnh tiền lương tối thiểu
f. Khác, cụ thể:.....
- 14. Mức độ thoả mãn của ông (bà) với mức tiền lương nhận được từ doanh nghiệp**%
- 15. Theo ông (bà), phân phối tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp có công bằng không?**

a. Không công bằng b. Chưa thực sự công bằng c. Công bằng d. Rất công bằng

Đánh giá theo % cảm nhận mức độ công bằng của ông (bà) %

16. Ông (bà) có được biết về Quy chế trả lương của doanh nghiệp không?

a. Có b. Không

Nếu có, Ông (bà) biết về Quy chế trả lương của doanh nghiệp từ nguồn thông tin nào? (có thể đánh dấu vào nhiều ô)

Doanh nghiệp gửi công khai đến các đơn vị để người lao động biết

Đi nghe phổ biến về quy chế trả lương

Do người khác trong doanh nghiệp nói lại

Nguồn thông tin khác, cụ thể:

17. Tiền lương của ông (bà) trong doanh nghiệp được tính như thế nào? Xin ông (bà) vui lòng ghi rõ, cụ thể công thức tính là:

18. Các tiêu chí tính trả lương trong doanh nghiệp

a. Không rõ ràng, cụ thể và dễ xác định b. Rõ ràng, cụ thể c. Rất rõ ràng, cụ thể

d. Rõ ràng, cụ thể và dễ xác định, (ông, bà có thể tự tính được lương)

19. Vai trò của công đoàn trong việc trả lương tại doanh nghiệp

a. Rất thấp b. Thấp c. Cao d. Rất cao

Đánh giá theo % mức độ cảm nhận của ông (bà) là.....%

20. Ông (bà) có đề xuất gì nhằm nâng cao tiền lương, thu nhập và sự công bằng trong trả lương của doanh nghiệp:

.....

Xin cảm ơn ông (bà) đã hợp tác!

Phụ lục 11:

PHIẾU ĐIỀU TRA VỀ ĐỘNG - TIỀN LƯƠNG
(Dành cho cán bộ lao động - tiền lương)

MẪU : 2

Điều tra nhằm nghiên cứu tình hình chung về TIỀN LƯƠNG trong doanh nghiệp. Thông tin của từng phiếu được giữ bí mật tuyệt đối. Đề nghị ông/bà cung cấp thông tin thực tế về nơi đang làm việc. Người trả lời điền thông tin vào chỗ trống và đánh dấu "X" vào ô trả lời.

1. Tên doanh nghiệp (DN):
2. Là: a. DN nhà nước 100% vốn điều lệ b. DN nhà nước >50% vốn điều lệ
c. DN có vốn đầu tư nước ngoài d. DN ngoài nhà nước
3. Số lao động trong DN là:
a. <100 người b. 100 - 300 người c. 300 - <500 người d. > 500 người
4. DN hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực nào?
a. Sản xuất b. Thương mại c. Dịch vụ d. Khác: Cụ thể:.....
5. Họ và tên người trả lời:.....Số điện thoại:.....
6. Chức vụ: a. Nhân viên b. Lãnh đạo
7. Thâm niên công tác trong lĩnh vực LĐ - TL, Quản trị nhân lực:..... năm
8. Trình độ chuyên môn được đào tạo trong lĩnh vực LĐ - TL, quản trị nhân lực:
a. Chưa qua đào tạo (tự học và trải nghiệm thực tế) e. Cao đẳng
b. Đào tạo qua các khoá tập huấn, ngắn hạn d. Đại học
c. Trung học chuyên nghiệp f. Sau đại học
9. Số lao động đang làm việc trong lĩnh vực LĐ-TL, quản trị nhân lực (QTNL) tại công ty là người, trong đó:
a. người, Chưa qua đào tạo LĐ-TL, QTNL
b. người, Đào tạo qua các khoá tập huấn, ngắn hạn về LĐ-TL, QTNL
c. người, Trung học chuyên nghiệp về LĐ-TL, QTNL
d. người, Cao đẳng về LĐ-TL, QTNL
e. người, Đại học về LĐ-TL, QTNL
f. người, Sau đại học về LĐ-TL, QTNL
10. Quan điểm trả lương tại doanh nghiệp là:
11. Sự gắn bó của nhân viên với doanh nghiệp phụ thuộc vào yếu tố nào? (có thể tích vào nhiều ô)
a. Tiền lương thu nhập b. Cơ hội phát triển nghề nghiệp
c. Chiến lược con người của doanh nghiệp d. thời gian làm việc linh hoạt
e. Điều kiện và môi trường làm việc f. Khác, cụ thể:.....
12. Khi xây dựng và thực hiện công tác lao động, tiền lương, doanh nghiệp thường gặp những khó khăn nào? (có thể tích vào nhiều ô)
a. Thiếu đội ngũ cán bộ về lao động, tiền lương
b. Trình độ của Cán bộ lao động, tiền lương chưa đảm bảo
c. Hệ thống chính sách pháp luật về lao động, tiền lương của nhà nước chưa hợp lý
d. Chủ doanh nghiệp không có cùng quan điểm với bộ phận LĐ-TL xây dựng

e. Quy mô doanh nghiệp quá lớn

f. Khác, cụ thể:

13. Mức độ ảnh hưởng của đội ngũ cán bộ LĐTL đối với phương pháp trả công lao động tại doanh nghiệp

a. Không ảnh hưởng b. Có Ảnh hưởng không lớn

c. Có ảnh hưởng lớn d. Ảnh hưởng mang tính chất quyết định

14. Mức độ ảnh hưởng của các quy định Nhà nước về pháp luật tiền lương đối với chính sách tiền lương tại doanh nghiệp

a. Không ảnh hưởng b. Có Ảnh hưởng không lớn

c. Có ảnh hưởng lớn d. Ảnh hưởng mang tính chất quyết định

15. Mức độ ảnh hưởng của chủ doanh nghiệp (người sử dụng lao động) đối với phương pháp trả công lao động tại doanh nghiệp

a. Không ảnh hưởng b. Có Ảnh hưởng không lớn

c. Có ảnh hưởng lớn d. Ảnh hưởng mang tính chất quyết định

16. Mức độ ảnh hưởng của quy mô doanh nghiệp đối phương pháp trả công lao động tại doanh nghiệp

a. Không ảnh hưởng b. Có Ảnh hưởng không lớn

c. Có ảnh hưởng lớn d. Ảnh hưởng mang tính chất quyết định

17. Phương pháp trả công cho lao động gián tiếp trong doanh nghiệp (có thể tích vào nhiều ô).

a. Trình độ (theo bằng cấp)

b. Công việc đảm nhận (mức độ phức tạp và tính trách nhiệm của công việc đòi hỏi)

c. Thâm niên công tác

d. Thời gian làm việc (số ngày công, giờ công,...)

e. Hiệu quả làm việc của cá nhân (mức độ hoàn thành, tính trách nhiệm)

f. Khác, cụ thể;

18. Phương pháp trả công cho lao động trực tiếp sản xuất (CNSX) trong doanh nghiệp (có thể tích vào nhiều ô).

a. Năng suất lao động (số sản phẩm,...) b. Trình độ tay nghề (bậc thợ)

c. Thâm niên công tác d. Thời gian làm việc (ngày, giờ công,...)

e. Mức độ phức tạp của công việc đảm nhận f. Khác, cụ thể:

19. Doanh nghiệp có tiến hành đánh giá thực hiện công việc của nhân viên để làm căn cứ trả lương không? a. có b. Không

1) Nếu có, doanh nghiệp tiến hành đánh giá theo:

a. Tháng b. Quý c. 6 tháng d. Hàng năm

2) Bản đánh giá có:

a. Rõ ràng, cụ thể b. Khá rõ ràng, cụ thể c. Rất rõ ràng, cụ thể

d. Rất rõ ràng, cụ thể và dễ xác định, (người lao động dễ dàng tự đánh giá được)

3) Quy trình đánh giá tại doanh nghiệp là:

20. Doanh nghiệp có xây dựng hệ thống định mức lao động không?

a. có b. Không Nếu có, xin cho biết:

a. Định mức lao động theo nguyên công b. Định mức lao động tổng hợp

21. Mức lương cao nhất và thấp nhất trong doanh nghiệp:

Năm	Mức lương cao nhất (đồng/tháng)	Mức lương thấp nhất (đồng/tháng)
Năm 2008		
Năm 2009		
Năm 2010		

22. Doanh nghiệp đang áp dụng hệ thống thang lương, bảng lương nào?

- a. Không trả lương theo thang lương, bảng lương
- b. Hệ thống thang bảng lương do nhà nước ban hành
- c. Hệ thống thang bảng lương do doanh nghiệp tự xây dựng (hoặc thuê xây dựng)
- d. Cả b và c

Nếu lựa chọn phương án d, xin hỏi: **Tiền lương của người lao động được tính trả theo thang bảng lương nào?**

- a. Thang bảng lương do doanh nghiệp tự xây dựng b. Cả 2

23. Theo ông (bà), phân phối tiền lương trong doanh nghiệp có công bằng không?

- a. Không công bằng b. Chưa thực sự công bằng c. Công bằng d. Rất công bằng
- Đánh giá theo % cảm nhận mức độ công bằng của ông (bà) %

24. Theo ông (bà), phương pháp trả công lao động trong doanh nghiệp đã phát huy được năng lực thực sự của từng người lao động?

- a. Không phát huy b. Chưa thực sự phát huy hết năng lực
- c. Phát huy được năng lực c. Rất phát huy năng lực thực sự của từng người

Đánh giá theo % mức độ cảm nhận của ông (bà) %

25. Theo ông (bà), cách tính tiền lương trong doanh nghiệp có lưu giữ người tài ở lại không? a. Không b. Có

Đánh giá theo % mức độ cảm nhận của ông (bà) %

26. Theo ông (bà), cách tính tiền lương trong doanh nghiệp có phù hợp không?

- a. Không b. Chưa thực sự phù hợp c. Phù hợp c. Rất phù hợp

27. Thực tế, cán bộ công đoàn ở doanh nghiệp có vai trò? (có thể đánh dấu vào nhiều ô)

- a. Bảo vệ quyền lợi về tiền lương cho người lao động
- b. Giữ ổn định trong doanh nghiệp
- c. Tổ chức các hoạt động phong trào
- d. Chỉ tồn tại một cách hình thức

28. Ông/bà có đề xuất gì nhằm hoàn thiện phương pháp trả lương trong doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay

Đối với Nhà nước.....

Đối với Công đoàn.....

Đối với người sử dụng lao động.....

Đề xuất khác:.....

Xin cảm ơn sự giúp đỡ của ông/bà!