

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



VŨ HỒNG PHONG

**NGHIÊN CỨU TIỀN LƯƠNG, THU NHẬP TRONG
CÁC DOANH NGHIỆP NGOÀI NHÀ NƯỚC
TRÊN ĐỊA BÀN 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. MAI QUỐC CHÁNH**
- 2. TS. NGUYỄN QUANG HUỀ**

HÀ NỘI - 2011

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.

Nghiên cứu sinh

Vũ Hồng Phong

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	ii
GIẢI THÍCH CÁC TỪ VIẾT TẮT TRONG LUẬN ÁN.....	vi
DANH MỤC BẢNG BIỂU, BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ.....	vii
DANH MỤC BIỂU ĐỒ.....	ix
DANH MỤC SƠ ĐỒ	ix
MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ KHOA HỌC VỀ TIỀN LƯƠNG, THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP	13
1.1. Doanh nghiệp và người lao động trong doanh nghiệp.....	13
1.1.1. Khái niệm và phân loại doanh nghiệp.....	13
1.1.2. Lao động và phân loại lao động trong doanh nghiệp	15
1.2. Tiền lương, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp	16
1.2.1. Khái niệm, bản chất của tiền lương.....	16
1.2.2. Khái niệm và cấu trúc thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp ..	21
1.2.3. Hệ thống chỉ tiêu đánh giá thực trạng tiền lương, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp.....	25
1.2.4. Các học thuyết về tiền lương, thu nhập trong nền kinh tế thị trường	30
1.3. Các nhân tố tác động đến tiền lương, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp.	34
1.3.1. Các nhân tố bên trong doanh nghiệp.....	34
1.3.2. Các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp	39
1.4. Sự cần thiết của nghiên cứu tiền lương và thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội.....	41
1.5. Kinh nghiệm rút ra từ nghiên cứu tiền lương, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp của một số quốc gia trên thế giới.	45
1.5.1. Kinh nghiệm của Trung Quốc.....	45
1.5.2. Kinh nghiệm của Singapore	47

1.5.3.	Kinh nghiệm của Mỹ.....	50
1.5.4.	Bài học kinh nghiệm rút ra cho các doanh nghiệp ngoài nhà nước của Việt Nam	51
CHƯƠNG 2: PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG TIỀN LƯƠNG, THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NGOÀI NHÀ NƯỚC TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI		54
2.1.	Đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội của Hà Nội ảnh hưởng đến sự phát triển doanh nghiệp ngoài Nhà nước trên địa bàn Hà Nội.	54
2.1.1.	Đặc điểm tự nhiên	54
2.1.2.	Đặc điểm kinh tế - xã hội	56
2.2.	Đặc điểm của doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội ảnh hưởng tới tiền lương, thu nhập của người lao động.	58
2.2.1.	Tình hình phát triển doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội.	58
2.2.2.	Đặc điểm của doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội.....	59
2.3.	Phân tích thực trạng tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội.....	70
2.3.1.	Phân tích sự biến động tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước.	70
2.3.2.	Phân tích thực trạng tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội theo loại lao động	83
2.3.3.	Phân tích mối quan hệ giữa tốc độ tăng tiền lương bình quân với tốc độ tăng năng suất lao động và lợi nhuận.	86
2.3.4.	Đánh giá của người lao động về tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội.....	87
2.4.	Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội.	89
2.4.1.	Các nhân tố bên trong doanh nghiệp.....	89
2.4.2.	Các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp	117

TÓM TẮT CHƯƠNG 2.....	127
CHƯƠNG 3: QUAN ĐIỂM, KHUYẾN NGHỊ VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN TIỀN LƯƠNG, THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NGOÀI NHÀ NƯỚC TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI.....	131
3.1. Định hướng phát triển doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội đến năm 2015 và 2020	131
3.1.1. Bối cảnh và xu hướng phát triển doanh nghiệp ngoài nhà nước.....	131
3.1.2. Định hướng phát triển doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội.....	135
3.2. Các quan điểm hoàn thiện tiền lương, thu nhập cho người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội	137
3.3. Các giải pháp hoàn thiện tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội	139
3.3.1. Các giải pháp từ phía các doanh nghiệp ngoài nhà nước.....	139
3.3.2. Các giải pháp hỗ trợ của Nhà nước	167
3.3.3. Các giải pháp khác	173
3.4. Một số khuyến nghị đối với Nhà nước và các bên liên quan.....	176
3.4.1. Khuyến nghị đối với Nhà nước.....	176
3.4.2. Khuyến nghị đối với chính quyền thành phố Hà Nội	179
3.4.3. Khuyến nghị đối với Tổng liên đoàn lao động Việt Nam.....	179
3.4.4. Khuyến nghị đối với đại diện giới chủ (Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam - VCCI)	181
TÓM TẮT CHƯƠNG 3.....	182
KẾT LUẬN.....	184
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ	187
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	188
PHỤ LỤC	

GIẢI THÍCH CÁC TỪ VIẾT TẮT TRONG LUẬN ÁN

STT	CÁC TỪ VIẾT TẮT	GIẢI THÍCH
1	BHXH	Bảo hiểm xã hội
2	BHYT	Bảo hiểm y tế
3	CTCP	Công ty cổ phần
4	BLĐTBXH	Bộ Lao động thương binh và xã hội
5	CPSX	Chi phí sản xuất
6	DN	Doanh nghiệp
7	DNNN	Doanh nghiệp Nhà nước
8	DNNNN	Doanh nghiệp ngoài nhà nước
9	DN FDI	Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài
10	DT	Doanh thu
11	LĐ	Lao động
12	LN	Lợi nhuận
13	NSLĐ	Năng suất lao động
14	TĐCMKT	Trình độ chuyên môn - kỹ thuật
15	TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
16	TLBQ	Tiền lương bình quân
17	TNBQ	Thu nhập bình quân
18	VA	Giá trị gia tăng
19	VCA	Liên minh hợp tác xã Việt Nam
20	VCCI	Phòng công nghiệp và thương mại Việt Nam
21	WTO	Tổ chức thương mại thế giới

DANH MỤC BẢNG BIỂU, BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1:	Số doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội chia theo loại hình doanh nghiệp	59
Bảng 2.2:	Số doanh nghiệp HDSXKD phân theo hình thức pháp lý	60
Bảng 2.3:	Số doanh nghiệp ngoài nhà nước chia theo quy mô vốn	63
Bảng 2.4:	Vốn bình quân một DNNNN trên địa bàn Hà Nội (<i>Đơn vị: Tỷ đồng</i>) ..	65
Bảng 2.5:	Số DNNNN chia theo quy mô lao động trên địa bàn Hà Nội.....	67
Bảng 2.6:	Số lao động bình quân 1 doanh nghiệp theo các loại hình doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội.	68
Bảng 2.7:	Tiền lương, thu nhập bình quân 1 lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội	72
Bảng 2.8:	Thống kê các loại phụ cấp mà các DNNNN trên địa bàn Hà Nội áp dụng.....	74
Bảng 2.9:	Thống kê các loại tiền thưởng mà các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội áp dụng	76
Bảng 2.10:	Chênh lệch về thu nhập bình quân giữa các loại hình doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội	78
Bảng 2.11:	Thu nhập bình quân 1 lao động trong các loại hình DNNNN trên địa bàn Hà Nội chia theo hình thức pháp lý	80
Bảng 2.12:	Thu nhập bình quân tháng của 1 LĐ trong DNNNN trên địa bàn Hà Nội chia theo ngành kinh tế - kỹ thuật	81
Bảng 2.13:	Chênh lệch về thu nhập bình quân giữa các ngành.....	82
Bảng 2.14:	Chênh lệch tiền lương bình quân tháng trong các loại hình doanh nghiệp theo vị trí làm việc năm 2010	83
Bảng 2.15:	Chênh lệch về tiền lương bình quân cao nhất giữa lao động quản lý và tiền lương bình quân thấp nhất của lao động phổ thông trong các loại hình doanh nghiệp và giữa các ngành.....	85

Bảng 2.16:	Mối quan hệ giữa tốc độ tăng tiền lương bình quân với tốc độ tăng NSLĐ và lợi nhuận (năm 2010 so với năm 2009)	86
Bảng 2.17:	Đánh giá của chủ doanh nghiệp và cán bộ Lao động – Tiền lương về mức độ phù hợp của các chính sách tiền lương, thu nhập ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội	88
Bảng 2.18:	Mức độ công bằng trong phân phối tiền lương, thu nhập cho người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội.....	88
Bảng 2.19:	Lợi nhuận bình quân của các loại hình DN trên địa bàn Hà Nội.....	90
Bảng 2.20:	Số doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội hoạt động SXKD có lãi	91
Bảng 2.21:	Tỷ suất lợi nhuận của các doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội.	92
Bảng 2.22:	Tỷ trọng chi phí tiền lương, chi phí lao động trong tổng chi phí sản xuất và tốc độ tăng tiền lương, lợi nhuận giữa các loại hình doanh nghiệp.....	97
Bảng 2.23:	Quan điểm của chủ doanh nghiệp về giảm lợi nhuận để tăng lương cho người lao động nhằm thu hút lao động	97
Bảng 2.24:	Đánh giá thực hiện công việc của người lao động để trả lương	100
Bảng 2.25:	Mức độ rõ ràng, cụ thể của bản đánh giá thực hiện công việc	101
Bảng 2.26:	Số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ chuyên trách về nhân sự trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội	103
Bảng 2.27:	Những khó khăn khi xây dựng các chế độ chính sách về tiền lương ..	104
Bảng 2.29:	Hiệu quả hoạt động của ban chấp hành công đoàn cơ sở	115
Bảng 2.30:	Tỷ lệ doanh nghiệp có thỏa ước lao động tập thể chia theo loại hình doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội năm 2010	122
Bảng 2.31:	Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động Hà Nội	125
Bảng 3.1:	Dự báo số lượng doanh nghiệp theo loại hình sở hữu đến năm 2020 .	133
Bảng 3.2:	Kết quả thăm dò về sự gắn bó của nhân viên đối với doanh nghiệp ...	143

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 2.1:	So sánh tốc độ tăng GDP của Hà Nội với cả nước	56
Biểu đồ 2.2:	Số doanh nghiệp ngoài nhà nước giai đoạn 2005 - 2008	58
Biểu đồ 2.3:	Cơ cấu DNNNN phân theo ngành kinh tế-kỹ thuật năm 2008	61
Biểu đồ 2.4:	So sánh mức vốn bình quân một doanh nghiệp giữa các loại hình doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội.....	66
Biểu đồ 2.5:	Mức tài sản cố định và đầu tư dài hạn bình quân 1 lao động trong doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội và cả nước	69
Biểu đồ 2.6:	Mức tài sản cố định và đầu tư dài hạn bình quân một lao động phân theo loại hình doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội.....	70
Biểu đồ 2.7:	So sánh thu nhập bình quân giữa các doanh nghiệp theo loại hình sở hữu trên địa bàn Hà Nội giai đoạn 2005 – 2009	77
Biểu đồ 2.8:	Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn – kỹ thuật ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội năm 2008	113
Biểu đồ 2.9:	Năng suất lao động tính theo doanh thu thuần bình quân 1 lao động trong các loại hình doanh nghiệp.	114
Biểu đồ 2.10:	Thực trạng đình công ở Việt Nam từ 1995 – 2008	123
Biểu đồ 2.11:	Nguyên nhân của các cuộc đình công.....	124

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1.1:	Trao đổi hàng hóa sức lao động	20
Sơ đồ 1.2:	Thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp	24
Sơ đồ 1.3.	Các nhân tố tác động đến tiền lương, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp.....	34

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu:

Tiền lương là yếu tố rất quan trọng đối với cả người lao động và người sử dụng lao động. Một mặt, tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu đối với người lao động, mặt khác nó là yếu tố chi phí đầu vào của quá trình sản xuất của các doanh nghiệp. Do đó, cần phải nghiên cứu tiền lương và thu nhập của người lao động ở các doanh nghiệp để tìm ra các giải pháp phân phối tiền lương, thu nhập phù hợp, vừa đảm bảo tái sản xuất sức lao động và nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho người lao động, vừa đảm bảo tiết kiệm chi phí sản xuất cho doanh nghiệp.

Trong những năm qua, các doanh nghiệp ngoài Nhà nước đã có bước phát triển nhanh và đạt được những kết quả đáng khích lệ trên nhiều mặt trong sản xuất kinh doanh như: đổi mới công nghệ, đổi mới mặt hàng sản phẩm, chất lượng sản phẩm từng bước được nâng lên. Nhiều doanh nghiệp hoạt động sản xuất kinh doanh đạt hiệu quả cao, nâng cao tiền lương, thu nhập cho người lao động, từ đó tạo ra động lực phát triển bên trong doanh nghiệp. Tuy nhiên, trong bối cảnh Việt Nam đã gia nhập tổ chức thương mại Thế giới (WTO) thì vấn đề tiền lương ở các doanh nghiệp ngoài Nhà nước vẫn còn nhiều vấn đề cần nghiên cứu, phân tích, đánh giá để đưa ra những kết luận chính xác, nhằm tiếp tục hoàn thiện cơ chế trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước, góp phần tích cực vào việc nghiên cứu vấn đề tiền lương của nước ta trong thời kỳ hội nhập quốc tế ngày càng sâu, rộng.

Khác với các doanh nghiệp Nhà nước, các doanh nghiệp ngoài nhà nước được quyền tự chủ hơn trong xây dựng các chính sách tiền lương, tiền thưởng, hệ thống thang, bảng lương của riêng mình, phù hợp với quy luật vận động của nền kinh tế thị trường và mục tiêu của doanh nghiệp. Điều đó, một mặt tạo cho họ một "sân chơi" rộng, mặt khác đặt ra không ít thách thức trong việc xây dựng các chính sách phân phối tiền lương, thu nhập cho người lao động. Bởi vì phần lớn các doanh nghiệp ngoài Nhà nước là doanh nghiệp nhỏ và vừa, vốn ít, quy mô lao động ít,

thiếu hoặc không có đội ngũ cán bộ chuyên sâu về lao động - tiền lương nên việc xây dựng chính sách phân phối tiền lương cho người lao động gặp rất nhiều khó khăn. Thực tế, nhiều doanh nghiệp ngoài nhà nước đã lúng túng trong quá trình phân phối tiền lương, thu nhập cho người lao động dẫn đến có doanh nghiệp trả lương quá thấp không đảm bảo tái sản xuất sức lao động, không giữ chân được lao động có chất lượng. Mặt khác có những doanh nghiệp chưa tính toán được chi phí - lợi ích dẫn đến trả lương quá cao, không đảm bảo được lợi ích của doanh nghiệp. Tất cả những hạn chế trên đang đặt ra hàng loạt câu hỏi: chính sách phân phối tiền lương, thu nhập nào phù hợp với các doanh nghiệp ngoài nhà nước? Phân phối tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trong thời gian qua có đảm bảo công bằng giữa các loại lao động? Tiền lương như thế nào để vừa đảm bảo lợi ích của cả người lao động và người sử dụng lao động? Nhà nước cần quản lý tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước như thế nào? Cần có cơ chế, chính sách gì để tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp ngoài Nhà nước trong việc xây dựng các chế độ, chính sách tiền lương, thu nhập phù hợp trong thời kỳ hội nhập quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ.

Nhằm đáp ứng những đòi hỏi đó, đề tài luận án "*Nghiên cứu tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội*" đã được lựa chọn nghiên cứu.

2. Tổng quan các nghiên cứu về tiền lương, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp.

Chính sách tiền lương có vị trí quan trọng trong hệ thống chính sách kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia, là động lực trong phát triển kinh tế, nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước; thúc đẩy tăng trưởng, phát triển kinh tế - xã hội và sử dụng có hiệu quả nguồn lao động cũng như khả năng làm việc của từng người lao động.

Trên thế giới đã có nhiều công trình nghiên cứu về tiền lương và thu nhập nói chung, trong khu vực thị trường nói riêng của các tác giả nổi tiếng như W.Petty, Adam Smith, David Ricardo, F.Quesnay, K.Mark, Alfred Marshall, Nurkse, Rosein – Stein – Rodan, S.Kuznets, Sostaw, Keynes, David Begg, Stanley Fisher và

Rudiger Dorn busch..., hình thành nên những học thuyết rất cơ bản về tiền lương trong kinh tế thị trường, điển hình là học thuyết tiền lương đủ sống, học thuyết tổng quỹ tiền lương, học thuyết năng suất giới hạn, học thuyết Alfred Marshall, học thuyết về tiền lương thoả thuận, học thuyết tiền lương như là tư bản ứng trước, đầu tư vào vốn nhân lực...

Trong các công trình nghiên cứu về tiền lương cần phải kể đến lý luận về tiền lương đủ sống dựa trên sự co giãn cung - cầu lao động trước sự thay đổi các mức lương của W.Petty. Luận điểm này trở thành tiền đề của lý thuyết tiền lương tối thiểu trong nền kinh tế thị trường sau này. Trong lý luận về tiền lương, W.Petty cho rằng tiền lương là khoản tư liệu sinh hoạt tối thiểu cần thiết cho lao động và không vượt quá mức này và ông là người đầu tiên đề cập đến “quy luật sắt về tiền lương”. Với lý luận này, ông cho rằng việc tăng lương trực tiếp gây thiệt hại cho xã hội. Do đó, ông phản đối việc trả lương cao, nếu lương cao người lao động sẽ không muốn làm việc mà chỉ thích uống rượu. Quan điểm này đã được F. Quesnay và D.Ricardo ủng hộ trong các học thuyết kinh tế của họ. Tuy nhiên, lý luận này chỉ phù hợp trong điều kiện của chủ nghĩa tư bản chưa phát triển, năng suất lao động còn thấp, chỉ có hạ thấp tiền lương của lao động xuống mức tối thiểu mới đảm bảo lợi nhuận cho nhà tư bản.

Sau này, A.Smith đã có những quan điểm tiến bộ hơn. Trong lý luận về tiền lương của mình, A.Smith cho rằng tiền lương là thu nhập của người lao động, gắn với lao động của họ. Ông cho rằng tiền lương không thể thấp hơn chi phí tối thiểu cho cuộc sống của người lao động. Nếu quá thấp, họ sẽ không làm việc và bỏ ra nước ngoài. Tiền lương cao sẽ kích thích tiến bộ kinh tế bởi vì nó làm tăng năng suất lao động. Ông cũng đã chỉ ra được các nhân tố tác động đến mức lương của người lao động. Đó là: Điều kiện kinh tế - xã hội, truyền thống văn hoá, thói quen tiêu dùng, quan hệ cung - cầu trên thị trường lao động, tương quan lực lượng giữa người sử dụng lao động và người lao động trong cuộc đấu tranh của người lao động đòi tăng lương. Cùng chung quan điểm đó, A.Marshall quan niệm tiền lương phụ thuộc vào năng suất lao động cận biên của người lao động và nó tỷ lệ thuận với năng suất lao động cận biên.

Tuy nhiên, A.Smith và các nhà kinh tế học cổ điển khác không chỉ ra được bản chất của tiền lương là giá cả sức lao động, họ cho rằng tiền lương là giá cả của lao động. Sau này, K.Mark mới là người tìm ra bản chất của tiền lương. Trong phần 6 (chương 17 -20) “Tiền lương”, trong quyển I bộ “Tu bản”, K.Mark đã vạch rõ sự biến tướng của giá cả và giá trị sức lao động thành giá và giá trị lao động trong xã hội tư bản. Tiền lương tư bản chủ nghĩa là giá cả (giá trị) của hàng hoá sức lao động chứ không phải là giá cả của lao động như A.Smith và D.Ricardo quan niệm.

Tiếp theo là công trình nghiên cứu lý thuyết về tiền lương trong nền kinh tế thị trường xã hội, Keynes đã đưa ra luận điểm gắn tiền lương với việc làm. Đó là một bước tiến quan trọng trong phân phối tiền lương công bằng. Nghiên cứu có giá trị gần đây là của Ho Chye Kok, chuyên gia tư vấn nhân lực của Bộ nhân lực Singapore, ông đã đưa ra hệ thống kết cấu tiền lương gắn với hệ thống đánh giá công việc và tương quan trong hệ thống đó.

Trong những năm gần đây, vấn đề tiền lương và thu nhập của người lao động trong các loại hình doanh nghiệp cũng được các nhà khoa học, các nhà quản lý trong nước quan tâm nghiên cứu. Trong số các công trình nghiên cứu trong nước về tiền lương và thu nhập, nổi bật có một số công trình nghiên cứu sau:

- Đề tài cấp Nhà nước “*Luận cứ khoa học cho xây dựng đề án tiền lương mới*”, do TS. Lê Duy Đồng, Bộ Lao động –Thương binh và Xã hội làm chủ nhiệm năm 2000. Trong đó, đề tài đã đề cập đến bản chất tiền lương trong kinh tế thị trường và vai trò của Nhà nước trong việc điều tiết tiền lương nhằm đảm bảo công bằng xã hội, quán triệt nguyên tắc thị trường và nguyên tắc công bằng xã hội trong xác định mức tiền lương tối thiểu, quan hệ tiền lương tối thiểu – trung bình - tối đa, cơ chế tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp (doanh nghiệp Nhà nước, doanh nghiệp ngoài Nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài). Nghiên cứu này đã bước đầu quán triệt quan điểm tiền lương là đầu tư cho con người, đầu tư cho phát triển, song tiền lương phải do thị trường quyết định, cạnh tranh lành mạnh, khắc phục bình quân, đồng thời có biện pháp loại trừ sự bất bình đẳng do độc quyền, lợi thế ngành, nghề trong phân phối tiền lương.

Ngoài ra, còn nhiều chương trình, đề tài nghiên cứu cấp Bộ của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, của viện Khoa học Lao động và Xã hội và nhiều luận văn thạc sỹ, luận án tiến sỹ đã nghiên cứu sâu hơn về vấn đề tiền lương, đó là:

- Luận án Tiến sỹ *“Hoàn thiện cơ chế trả lương cho người lao động ở các doanh nghiệp thuộc ngành Dệt – May ở Việt Nam”* của Vũ Văn Khang (năm 2001). Luận án đã hệ thống hóa được một số vấn đề lý luận về tiền lương và cơ chế trả lương; phân tích những lý luận và kinh nghiệm về tiền lương, cơ chế trả lương của các nước trên thế giới và nêu những vấn đề có thể vận dụng ở Việt Nam.

- Luận án Tiến sỹ *“Hoàn thiện cơ chế quản lý tiền lương và thu nhập đối với người lao động trong các doanh nghiệp Nhà nước”* của Đào Thanh Hương (năm 2003). Luận án này đã đưa ra một số vấn đề lý luận cơ bản, quan điểm và nhận thức mới về tiền lương và thu nhập của người lao động trong nền kinh tế thị trường. Trên cơ sở thừa nhận sức lao động, tác giả đã đưa ra khái niệm tiền lương *“tiền lương là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động, là giá cả của sức lao động mà người sử dụng lao động trả cho người có sức lao động”*. Như vậy theo khái niệm này, tiền lương là giá cả sức lao động, phản ánh giá trị sức lao động mà người lao động đã đóng góp, đây là quan niệm mới và được nhiều tác giả sau này sử dụng để nghiên cứu về tiền lương.

- Đề tài cấp Bộ *“Nghiên cứu chi phí tiền lương trong giá trị mới sáng tạo ra trong một số ngành kinh tế chủ yếu”*, do TS. Nguyễn Thị Lan hương cùng các cộng sự thực hiện năm 2004. Đây là đề tài nghiên cứu chuyên sâu về chi phí tiền lương, chỉ ra những hạn chế của cơ chế quản lý tiền lương của Nhà nước do quan niệm về tiền lương và cơ chế xác định chi phí tiền lương lạc hậu, dẫn đến tiền lương không phản ánh đúng những đóng góp của người lao động. Đồng thời, các tác giả đã đề xuất cách tiếp cận mới về tiền lương, chi phí tiền lương và phương pháp tính chi phí tiền lương.

- Đề tài *“Hoàn thiện cơ chế quản lý Nhà nước về tiền lương, tiền công trong kinh tế thị trường giai đoạn 2006 - 2010”*, thuộc Chương trình nghiên cứu trọng điểm của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội do Vụ Tiền lương – Tiền công chủ

trì. Công trình nghiên cứu đã chỉ ra vai trò của Nhà nước về quản lý tiền lương, tiền công trong nền kinh tế thị trường, đánh giá thực trạng cơ chế quản lý tiền lương hiện hành đồng thời đề xuất những căn cứ, quan điểm và khuyến nghị hoàn thiện cơ chế quản lý tiền lương giai đoạn 2006 – 2010.

Đề tài “*Căn cứ để thống nhất mức lương tối thiểu của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với mức lương tối thiểu của doanh nghiệp trong nước*” do TS. Phạm Minh Huân thực hiện năm 2007. Đề tài đã chỉ rõ những mặt hạn chế của những quy định về tiền lương tối thiểu trong giai đoạn trước và chỉ ra những điểm không phù hợp trong điều kiện Việt Nam đã gia nhập Tổ chức thương mại thế giới (WTO). Từ đó, đưa ra những căn cứ, phương pháp xác định tiền lương tối thiểu mới, phù hợp hơn.

- Đề tài cấp Bộ “*Nghiên cứu chính sách và giải pháp đảm bảo công bằng xã hội trong phân phối tiền lương và thu nhập trong các loại hình doanh nghiệp*” của tập thể tác giả: Ths. Huỳnh Thị Nhân; TS. Phạm Minh Huân và TS. Nguyễn Hữu Dũng đã đề cập đến vấn đề công bằng xã hội trong phân phối tiền lương và thu nhập. Công trình nghiên cứu đã đưa ra hệ thống chỉ tiêu đánh giá công bằng xã hội trong phân phối tiền lương và thu nhập, đánh giá thực trạng về đảm bảo công bằng xã hội trong phân phối tiền lương, thu nhập và đề xuất các quan điểm, giải pháp đảm bảo công bằng trong phân phối tiền lương, thu nhập.

- Báo cáo hội thảo “*Lý luận về tiền lương trong kinh tế thị trường*” của TS. Nguyễn Hữu Dũng (Báo cáo được trình bày trong hội thảo “*Bản chất tiền lương – tiền công trong nền kinh tế thị trường do Bộ Lao động Thương binh & Xã hội tổ chức, (năm 2002)*” đã đưa ra khái niệm: tiền lương trong nền kinh tế thị trường là giá cả sức lao động, một trong những yếu tố đầu vào của sản xuất; có các chức năng: chức năng thước đo giá trị, chức năng kích thích, chức năng tái sản xuất sức lao động, chức năng bảo hiểm, tích lũy và chức năng xã hội của tiền lương.

Có thể khái quát các công trình nghiên cứu trong nước và ngoài nước về tiền lương, thu nhập trong các loại hình doanh nghiệp đã giải quyết được một số vấn đề rất cơ bản sau đây:

- Tiền lương là giá cả sức lao động, biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động mà người sử dụng lao động trả cho người lao động. Tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp là yếu tố đầu vào của sản xuất kinh doanh, nhưng được phân phối theo kết quả đầu ra, phụ thuộc vào năng suất lao động cá nhân, hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

- Để đảm bảo công bằng xã hội, tiền lương tối thiểu phải đảm bảo đủ sống, chính sách tiền lương phải đặt trong tổng thể chính sách việc làm và gắn với việc làm, được điều tiết khách quan và phụ thuộc vào quan hệ cung cầu lao động trên thị trường lao động, nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu đủ sống.

- Tiền lương được xác định thông qua cơ chế thoả thuận giữa các bên trong quan hệ lao động, đảm bảo hài hoà lợi ích giữa người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước, xây dựng quan hệ lao động hài hoà đồng thuận vì mục tiêu phát triển chung.

Tuy nhiên các công trình nghiên cứu trên chủ yếu nghiên cứu ở tầm vĩ mô, chưa có nghiên cứu chuyên sâu về tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước, nhiều công trình nghiên cứu đã bị lạc hậu về thời gian, không còn phù hợp với bối cảnh hiện nay khi Việt Nam đã gia nhập tổ chức thương mại thế giới (WTO) và khi Việt Nam đã có Luật Doanh nghiệp thống nhất.

Các lý luận và thực tiễn đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu là:

- Lý luận về tiền lương, thu nhập trong kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập kinh tế quốc tế.

- Phân tích, đánh giá thực trạng tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội.

- Trong quá trình thực hiện Luật doanh nghiệp thống nhất cần phải tiếp tục cải cách và thống nhất cơ chế quản lý tiền lương, thu nhập đối với các loại hình doanh nghiệp để đảm bảo công bằng, không phân biệt đối xử.

- Cần tìm ra các giải pháp nâng cao tiền lương, thu nhập cho người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước và các giải pháp nhằm trả lương đúng với

từng vị trí công việc, đúng với sự đóng góp, cống hiến của người lao động cho doanh nghiệp.

3. Mục tiêu nghiên cứu

- Hệ thống hoá một số vấn đề lý luận về tiền lương, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp ngoài nhà nước nói riêng.

- Xác định các nhân tố và phân tích các nhân tố tác động đến tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước.

- Phân tích thực trạng tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội. Đánh giá sự biến động về tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội, so sánh tiền lương, thu nhập giữa các DNNNN trên địa bàn Hà Nội theo các hình thức pháp lý khác nhau (công ty tư nhân, TNHH, CP,...), so sánh tiền lương, thu nhập của người lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội với các loại hình doanh nghiệp khác cùng trên địa bàn Hà Nội (DNNN, FDI); phân tích mối quan hệ giữa tiền lương thấp nhất – trung bình – cao nhất (tiền lương thực tế nhận được hàng tháng của người lao động) trong các DNNNN để thấy được trả lương trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội hiện nay là bình quân hay có sự phân biệt lớn giữa các loại lao động,...; phân tích các nhân tố tác động đến tiền lương, thu nhập của người lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội từ đó chỉ ra những mặt tồn tại và nguyên nhân của những tồn tại trong việc trả lương cho người lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội.

- Đề xuất những quan điểm, khuyến nghị và giải pháp nâng cao tiền lương, thu nhập cho người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước và các giải pháp nhằm trả lương đúng với từng vị trí công việc, đúng với sự đóng góp, cống hiến của người lao động cho doanh nghiệp.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:

- ***Đối tượng nghiên cứu:***

(1) Nghiên cứu mức tiền lương, thu nhập và sự biến động tiền lương, thu

nhập của người lao động qua các thời kỳ (So sánh, đối chiếu giữa các loại hình doanh nghiệp).

(2) Nghiên cứu các nhân tố tác động đến tiền lương, thu nhập của người lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội.

- **Phạm vi nghiên cứu:** Doanh nghiệp ngoài nhà nước của Việt Nam trên địa bàn Hà Nội (chỉ tính những DNNNN đóng trên địa bàn Hà Nội, không tính các công ty con, các chi nhánh đóng ở địa bàn các tỉnh khác).

Doanh nghiệp ngoài nhà nước được hiểu là 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 Nhà nước chỉ chiếm từ 50% vốn điều lệ trở xuống.

Như vậy, doanh nghiệp ngoài nhà nước được nghiên cứu trong luận án không bao gồm các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Cụ thể, doanh nghiệp ngoài nhà nước mà luận án nghiên cứu bao gồm:

- Doanh nghiệp tư nhân
- Công ty hợp danh
- Công ty trách nhiệm hữu hạn (Kể cả công ty trách nhiệm hữu hạn có vốn Nhà nước $\leq 50\%$).
- Công ty cổ phần không có vốn Nhà nước.
- Công ty cổ phần có vốn Nhà nước chiếm $\leq 50\%$.

5. Phương pháp nghiên cứu:

Đây là đề tài nghiên cứu chuyên sâu về tiền lương và thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội. Do đó, luận án đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu chung của khoa học kinh tế như phương pháp thống kê mô tả, phân tích so sánh và tổng hợp, phương pháp chuyên gia. Ngoài ra, luận án còn sử dụng phương pháp điều tra xã hội học nhằm đánh giá một cách khách quan, trung thực cả những mặt mạnh và những mặt còn hạn chế trong quá trình phân phối tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước hiện nay cũng như những thuận lợi, những thách thức đối với việc xây dựng và thực hiện

phân phối tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước. Luận án thực hiện điều tra xã hội học qua điều tra mẫu bằng phiếu bảng hỏi với mẫu là 110 doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội với 3 nhóm đối tượng là Người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước (trả lời bảng hỏi Mẫu 1); Cán bộ làm công tác nhân sự, lao động - tiền lương trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước (trả lời bảng hỏi Mẫu 2) và Cán bộ quản lý trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội (Trả lời bảng hỏi Mẫu 3).

Để đạt mục tiêu nghiên cứu đề ra, tác giả đã thực hiện phân tích định tính và định lượng, thu thập dữ liệu từ nhiều nguồn khác nhau. Cụ thể, những thông tin dùng để phân tích trong luận án được thu thập từ những nguồn sau:

- *Nguồn thông tin thứ cấp*: Những vấn đề lý luận đã được đúc rút từ sách giáo trình chuyên ngành của các trường Đại học trong nước và quốc tế; các công trình nghiên cứu mang tính lý luận về tiền lương, thu nhập trong nền kinh tế thị trường của các Bộ, Ban ngành và các tác giả trong và ngoài nước; Các số liệu thống kê đã được xuất bản, các báo cáo tổng hợp về thực trạng doanh nghiệp của Tổng cục Thống kê, Cục thống kê thành phố Hà Nội và các số liệu về tiền lương, thu nhập qua các đợt điều tra của Cục tiền lương, Cục chính sách việc làm và Viện khoa học Lao động & các vấn đề xã hội, Bộ Lao động thương Binh & Xã hội.

- *Nguồn thông tin sơ cấp*: Khảo sát 110 doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội. Đối tượng trả lời bảng hỏi là người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước (1); Cán bộ làm công tác lao động - tiền lương trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước (2) và cán bộ quản lý trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội (3). Thời gian khảo sát thực hiện từ năm 2009 đến đầu năm 2010.

Tác giả đã thiết kế bảng hỏi, sau đó xin ý kiến các nhà khoa học và chuyên gia để hoàn thiện phiếu bảng hỏi. Bảng hỏi đã được phỏng vấn thử và hoàn thiện trước khi điều tra khảo sát trên diện rộng. (*Mẫu phiếu bảng hỏi xem ở Phụ lục 1*).

Nguồn thông tin thứ cấp thu thập được đã được tác giả tổng hợp, phân tích kết hợp giữa lý luận và thực tiễn. Thông tin thu thập được từ phiếu bảng hỏi được xử lý và phân tích bằng phần mềm thống kê SPSS phiên bản 13. (*Kết quả xử lý và phân tích thông tin từ phiếu bảng hỏi xem ở phần phụ lục của Luận án*).

6. Đóng góp mới của luận án:

*** Những đóng góp mới về mặt học thuật, lý luận và phân tích thực trạng**

Từ lý luận chung về tiền lương, thu nhập của người lao động trong nền KTTT và hội nhập quốc tế, luận án đã chỉ ra các nhân tố và phân tích các nhân tố tác động đến tiền lương, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp (1); đưa ra hệ thống chỉ tiêu đánh giá thực trạng tiền lương, thu nhập cho người lao động trong doanh nghiệp (2).

*** Những đề xuất mới rút ra từ kết quả nghiên cứu**

Luận án đã phân tích thực trạng tiền lương, thu nhập của người lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội và rút ra một số kết luận sau:

- Tiền lương, thu nhập của người lao động trong các DNNNN còn thấp, thấp hơn rất nhiều so với hai loại hình doanh nghiệp (DNNN và DN FDI) cùng địa bàn Hà Nội. Có sự chênh lệch rất lớn về tiền lương, thu nhập giữa các DNNNN hoạt động trong các ngành nghề khác nhau, giữa các doanh nghiệp ngoài nhà nước theo hình thức pháp lý khác nhau (công ty cổ phần, TNHH, tư nhân,...). Nguyên nhân của thực trạng tiền lương, thu nhập thấp và có sự chênh lệch lớn giữa các loại hình doanh nghiệp, ngành nghề là do có sự khác nhau về quy mô vốn; mức độ trang bị máy móc thiết bị, công nghệ; hiệu quả sản xuất kinh doanh; trình độ chuyên môn tay nghề của người lao động và quan điểm trả lương của chủ doanh nghiệp.

- Chính sách tiền lương, thu nhập của các DNNNN trên địa bàn Hà Nội là chưa thực sự phù hợp, chưa phản ánh đúng mức độ phức tạp lao động giữa các loại lao động trong doanh nghiệp. Phân phối tiền lương, thu nhập cho người lao động ở các DNNNN chưa phản ánh đúng hiệu quả làm việc của người lao động. Nguyên nhân của thực trạng này là do tổ chức công đoàn cơ sở ở các DNNNN hoạt động

chưa hiệu quả, chưa phát huy được vai trò bảo vệ quyền lợi của người lao động về tiền lương, tiền thưởng (1); công tác tổ chức LĐ-TL còn nhiều hạn chế(2). Những hạn chế nổi bật trong công tác tổ chức LĐ - TL đó là thiếu các công cụ cần thiết để trả lương hiệu quả như thiếu hệ thống thang, bảng lương, thiếu hệ thống định mức lao động tiên tiến, thiếu bản phân tích công việc và hệ thống tiêu chí đánh giá thực hiện công việc, chưa xây dựng được quy trình và các biểu mẫu cần thiết để quản lý giờ công, kiểm tra và nghiệm thu sản phẩm. Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ LĐ - TL trong các DNNNN còn thiếu về số lượng, chất lượng còn hạn chế đã làm ảnh hưởng rất lớn đến việc xây dựng và thực hiện các chế độ, chính sách về tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp (3).

Luận án đã đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện tiền lương, thu nhập của người lao động các DNNNN. Trong đó, luận án tập trung vào các giải pháp hoàn thiện công tác tổ chức LĐ - TL trong các DNNNN. Cụ thể: kiện toàn và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nhân sự phù hợp với quy mô của từng doanh nghiệp (1); Đề xuất phương pháp xây dựng thang, bảng lương mới (2), phương pháp định mức lao động trong trường hợp doanh nghiệp sản xuất nhiều loại sản phẩm và thường xuyên phải thay đổi mã hàng sản xuất (3); xây dựng quy trình quản lý giờ công và biểu mẫu thống kê, kiểm tra nghiệm thu sản phẩm phù hợp với loại hình DNNNN (4); Đề xuất hệ thống tiêu chí đánh giá thực hiện công việc để trả lương (5).

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở khoa học về tiền lương, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp.

Chương 2: Phân tích thực trạng tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội.

Chương 3: Quan điểm, khuyến nghị và giải pháp hoàn thiện tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ KHOA HỌC VỀ TIỀN LƯƠNG, THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP

1.1. Doanh nghiệp và người lao động trong doanh nghiệp

1.1.1. Khái niệm và phân loại doanh nghiệp

Tuỳ theo cách tiếp cận và giai đoạn phát triển kinh tế mà có quan niệm khác nhau về doanh nghiệp. Theo Luật Doanh nghiệp ban hành ngày 29 tháng 11 năm 2005 thì doanh nghiệp được hiểu như sau: *Doanh nghiệp là tổ chức có tên riêng, có tài sản, có trụ sở giao dịch ổn định được đăng ký kinh doanh theo quy định của pháp luật nhằm mục đích thực hiện các nhiệm vụ kinh doanh.*

Có nhiều cách phân loại doanh nghiệp dựa theo các tiêu chí khác nhau.

(1) Căn cứ vào giới hạn trách nhiệm của chủ sở hữu đối với các khoản nợ của doanh nghiệp, người ta chia doanh nghiệp thành hai loại:

- Doanh nghiệp chịu trách nhiệm hữu hạn
- Doanh nghiệp chịu trách nhiệm vô hạn.

(2) Căn cứ vào hình thức tổ chức quản lý và hoạt động (hình thức pháp lý của doanh nghiệp). Theo tiêu chí này, Luật doanh nghiệp năm 2005 chia các doanh nghiệp đang hoạt động tại Việt Nam thành các loại:

- Công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên.
- Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên.
- Công ty cổ phần.
- Công ty hợp danh.
- Công ty tư nhân.

(3) Căn cứ vào hình thức sở hữu, doanh nghiệp được chia thành các loại:

- Doanh nghiệp nhà nước.

- Doanh nghiệp ngoài nhà nước.
- Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Như vậy, căn cứ theo hình thức sở hữu thì các loại hình doanh nghiệp (doanh nghiệp Nhà nước, doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài) cùng được tổ chức và hoạt động theo các mô hình công ty trách nhiệm hữu hạn hoặc công ty cổ phần,... và chỉ khác nhau về số vốn góp và yếu tố nước ngoài.

*** Khái niệm và phân loại doanh nghiệp ngoài nhà nước**

Tuỳ theo cách tiếp cận và tuỳ từng giai đoạn phát triển mà có những quan niệm khác nhau về doanh nghiệp ngoài nhà nước.

Theo Luật doanh năm 2005 thì doanh nghiệp ngoài nhà nước là doanh nghiệp không có vốn của nhà nước hoặc có vốn của Nhà nước nhưng Nhà nước chiếm dưới 50% vốn điều lệ của doanh nghiệp. Như vậy theo Luật doanh nghiệp năm 2005 này thì doanh nghiệp ngoài nhà nước bao gồm cả các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Theo phần 1 (khái niệm và giải thích thuật ngữ) trong Báo cáo thực trạng doanh nghiệp của Tổng cục thống kê thì *doanh nghiệp ngoài nhà nước được hiểu là doanh nghiệp vốn trong nước, mà nguồn vốn thuộc sở hữu tập thể, tư nhân một người hoặc nhóm người hoặc có sở hữu của Nhà nước nhưng chiếm từ 50% vốn điều lệ trở xuống*. Như vậy, theo khái niệm này thì doanh nghiệp ngoài nhà nước không bao gồm các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Đây là khái niệm được dùng phổ biến hiện nay, nhiều tài liệu đã sử dụng khái niệm này để nghiên cứu doanh nghiệp ngoài nhà nước như tài liệu hướng dẫn luật kinh doanh của Đại học mở Thành Phố Hồ Chí Minh; Báo cáo thực trạng doanh nghiệp 4 năm 2005 – 2008 của Tổng cục Thống kê thành phố Hà Nội,... và đây cũng là khái niệm mà tác giả sử dụng trong luận án. Theo khái niệm này thì doanh nghiệp ngoài nhà nước được chia thành các loại sau:

- Doanh nghiệp tư nhân
- Công ty hợp danh

- Công ty trách nhiệm hữu hạn (Kể cả công ty trách nhiệm hữu hạn có vốn Nhà nước $\leq 50\%$).
- Công ty cổ phần không có vốn Nhà nước.
- Công ty cổ phần có vốn Nhà nước chiếm $\leq 50\%$.

1.1.2. Lao động và phân loại lao động trong doanh nghiệp

Lao động trong doanh nghiệp là toàn bộ những người làm việc cho doanh nghiệp và được doanh nghiệp trả lương.

Tùy theo tiêu chí phân loại mà chia lao động trong doanh nghiệp thành các loại khác nhau. Trong luận án, để thuận lợi cho việc phân tích, so sánh tiền lương, thu nhập giữa các loại lao động, luận án chia lao động trong doanh nghiệp thành các loại sau:

(1) Lao động quản lý: là Giám đốc hoặc tổng giám đốc (Chỉ nghiên cứu tiền lương, thu nhập của người lao động làm thuê, không nghiên cứu tiền lương, thu nhập của chủ sở hữu doanh nghiệp)

(2) Lao động chuyên môn nghiệp vụ: Số lao động này bao gồm nhân viên kỹ thuật, nhân viên kinh tế làm công tác chuyên môn nghiệp vụ về kỹ thuật và kinh tế ở các phòng ban như phòng công nghệ, phòng thiết kế sản phẩm, phòng kế hoạch, phòng nhân sự, phòng kế toán, phòng kinh doanh,...

(3) Lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh: là số lao động trực tiếp tham gia sản xuất và trực tiếp phục vụ quá trình sản xuất trong doanh nghiệp.

Số lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh được chia thành các loại sau:

- Lao động chính (lao động công nghệ): là lao động trực tiếp làm việc trên các dây chuyền sản xuất, vận hành máy móc thiết bị hoặc sử dụng các dụng cụ để trực tiếp chế tạo ra sản phẩm. Ví dụ như công nhân đứng máy tiện, máy bào,... trong sản xuất cơ khí, thao tác máy lưu hóa trong sản xuất sản phẩm cao su, thực hiện nhiệm vụ chính trên các dây chuyền sản xuất ô tô, động cơ,... hoặc vận hành thiết bị sản xuất xi măng...

- Lao động phụ trợ, phục vụ: là người phục vụ cho lao động chính để lao động chính hoàn thành nhiệm vụ sản xuất kinh doanh. Lao động phụ trợ, phục vụ bao gồm lao động phụ trợ, phục vụ ở các phân xưởng sản xuất chính và tất cả phụ trợ, phục vụ ở các phân xưởng sản xuất phụ thực hiện các công việc phục vụ sản xuất nhằm đảm bảo cho quá trình sản xuất chính hoạt động liên tục, đạt năng suất cao. Như vậy, lao động phụ trợ, phục vụ bao gồm các loại chủ yếu sau đây:

+ Những người lao động thực hiện các chức năng cung cấp các dạng năng lượng, nước cho doanh nghiệp như điện năng, hơi nước, khí nén, nước công nghiệp... trong sản xuất.

+ Những người lao động bảo dưỡng dụng cụ và trang bị công nghệ phục vụ cho sản xuất chính.

+ Những người lao động thực hiện các công việc sửa chữa theo kế hoạch dự phòng và phục vụ giữa các thời kỳ sửa chữa máy móc, thiết bị sử dụng trong sản xuất của doanh nghiệp.

+ Những người lao động bảo dưỡng, phục vụ nhà xưởng, vật kiến trúc, công trình,... dùng trong sản xuất của doanh nghiệp.

+ Những người lao động chuẩn bị cho việc thực hiện quy trình công nghệ (phụ trợ công nghệ).

+ Những người lao động phục vụ kho tàng của doanh nghiệp

(4) Nhân viên thừa hành, phục vụ: Bao gồm văn thư và các nhân viên phục vụ khác như nhân viên phục vụ nhà ăn tập thể của doanh nghiệp, nhân viên vệ sinh, nhân viên tạp vụ,...

1.2. Tiền lương, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp

1.2.1. Khái niệm, bản chất của tiền lương

1.2.1.1. Khái niệm tiền lương

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 sức lao động 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. Tuy nhiên, khái niệm tiền lương thường được trả cho lao động là công chức, viên chức khu vực hành chính sự nghiệp, còn khái niệm 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. [97]

Theo tổ chức lao động quốc tế (ILO) thì tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo một số lượng nhất định mà không căn cứ vào số giờ làm việc thực tế, thường được trả theo tháng hoặc nửa tháng. Còn tiền công (wage) là khoản tiền trả công lao động theo hợp đồng lao động (chưa trừ thuế thu nhập cá nhân và các khoản khấu trừ theo quy định), được tính dựa trên số lượng sản phẩm làm ra hoặc số giờ làm việc thực tế.

Theo Einkomen, tiền lương, tiền công được coi là sự trả công cho việc làm đã được thực hiện. Tức là khoản tiền người sử dụng lao động trả công cho người lao động dưới hình thức tiền lương, tiền công sau khi người lao động đã thực hiện một công việc nào đó mà người chủ thuê. Theo khái niệm này, tiền lương, tiền công chỉ giới hạn trong quan hệ thuê mướn lao động (có quan hệ lao động), theo nghĩa hẹp.

Trong kinh tế thị trường, tiền lương, tiền công phụ thuộc vào quan hệ cung – cầu lao động. Khi cung lao động lớn hơn cầu lao động, người sử dụng lao động có xu hướng hạ thấp tiền lương, tiền công. Ngược lại khi cầu lao động lớn hơn cung lao động, tiền lương, tiền công lại có xu hướng tăng lên. Mặc dù tiền lương, tiền công phụ thuộc vào quan hệ cung cầu lao động, nhưng mức tiền lương, tiền công phải dựa trên cơ sở giá trị sức lao động và có xu hướng là phải trả đúng giá trị sức lao động.

Tiền lương, tiền công chia ra làm 2 loại: (i) Tổng mức lương, bao gồm tiền lương người lao động nhận được trực tiếp bằng tiền và phần không nhận trực tiếp (chi phí đào tạo, tuyển dụng, BHXH). Như vậy trong trường hợp này, tổng mức lương được hiểu trùng với khái niệm tổng chi phí lao động của người sử dụng lao động phải chi trả. (ii) Tiền lương cuối cùng đến tay người lao động là phần trả trực tiếp cho người lao động, phản ánh chi phí lao động sống của người lao động trong sản xuất ra sản phẩm và dịch vụ. Đó là những quan niệm rất cơ bản về tiền lương,

tiền công trong nền kinh tế thị trường và phản ánh quan hệ cá nhân giữa người sử dụng lao động và người lao động.

Theo Durkheim, nhà xã hội học nổi tiếng của Pháp cho rằng trong xã hội công nghiệp hiện đại, tiền lương, tiền công còn được coi như là một quan hệ kinh tế – xã hội. Ủng hộ quan điểm này, các nhà kinh tế thị trường xã hội cho rằng tiền lương, tiền công là kết quả của các bên thoả thuận thường có tác dụng như một giá tối thiểu nằm bên trên mức cân bằng của thị trường lao động. Như vậy, trên thị trường lao động, tiền lương, tiền công không được ấn định bằng tương tác tự do giữa cung và cầu lao động, mà là thông qua thoả thuận tiền lương giữa giới thợ (đại diện là công đoàn) và giới chủ sử dụng lao động.

Giáo trình Tiền lương - Tiền công của Trường Đại học Lao động – Xã hội do PGS.TS Nguyễn Tiệp chủ biên, năm 2004 đưa ra khái niệm tiền lương trong như sau: “Tiền lương là giá cả sức lao động, được hình thành trên cơ sở thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, chịu tác động của quy luật cung cầu về sức lao động trên thị trường lao động và phù hợp với quy định hiện hành của pháp luật”. [86,Tr9]

Theo giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực do PGS.TS. Trần Xuân Cầu, PGS.TS. Mai Quốc Chánh biên soạn thì tiền lương trong nền kinh tế thị trường được hiểu là “số lượng tiền tệ mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo giá trị sức lao động mà họ hao phí trên cơ sở thoả thuận (theo hợp đồng lao động)”. [16,Tr304]

Từ các quan niệm trên có thể khái quát tiền lương trong nền kinh tế thị trường gồm 3 nội dung:

- Tiền lương là giá cả sức lao động, hay biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động mà người sử dụng lao động trả cho người lao động làm thuê dựa trên cơ sở tính đúng, tính đủ chi phí lao động.

- Tiền lương phụ thuộc vào quan hệ cung – cầu lao động trên thị trường lao động.

- Tiền lương được hình thành thông qua cơ chế thoả thuận giữa giới thợ và giới

chủ sử dụng lao động, nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu quy định.

Đây cũng là quan niệm được sử dụng trong luận án để nghiên cứu tiền lương của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước.

1.2.1.2. Bản chất của tiền lương trong nền kinh tế thị trường

Trong nền kinh tế thị trường, tiền lương (tiền công) không chỉ bị chi phối bởi quy luật giá trị mà còn bị chi phối bởi quy luật cung - cầu lao động. Nếu cung lao động lớn hơn cầu lao động thì tiền lương sẽ giảm xuống. Ngược lại, nếu cung lao động nhỏ hơn cầu lao động thì tiền lương sẽ tăng lên. Mặt khác, theo C. Mác, giá trị sức lao động bao gồm: “giá trị tư liệu sinh hoạt cần thiết để bù đắp lại sức lao động đã hao phí trong quá trình sản xuất, giá trị của những chi phí nuôi dưỡng con người trước và sau tuổi có khả năng lao động, giá trị những chi phí cần thiết cho việc học hành”. Những chi phí này không chỉ phụ thuộc vào nhu cầu tự nhiên và sinh lý của con người, mà còn phụ thuộc vào trình độ phát triển kinh tế - xã hội, trình độ văn minh đạt được. Cách phân tích, lý giải của C. Mác được các nhà kinh tế học thừa nhận như là cách lý giải có sức thuyết phục về giá trị sức lao động của công nhân làm thuê.

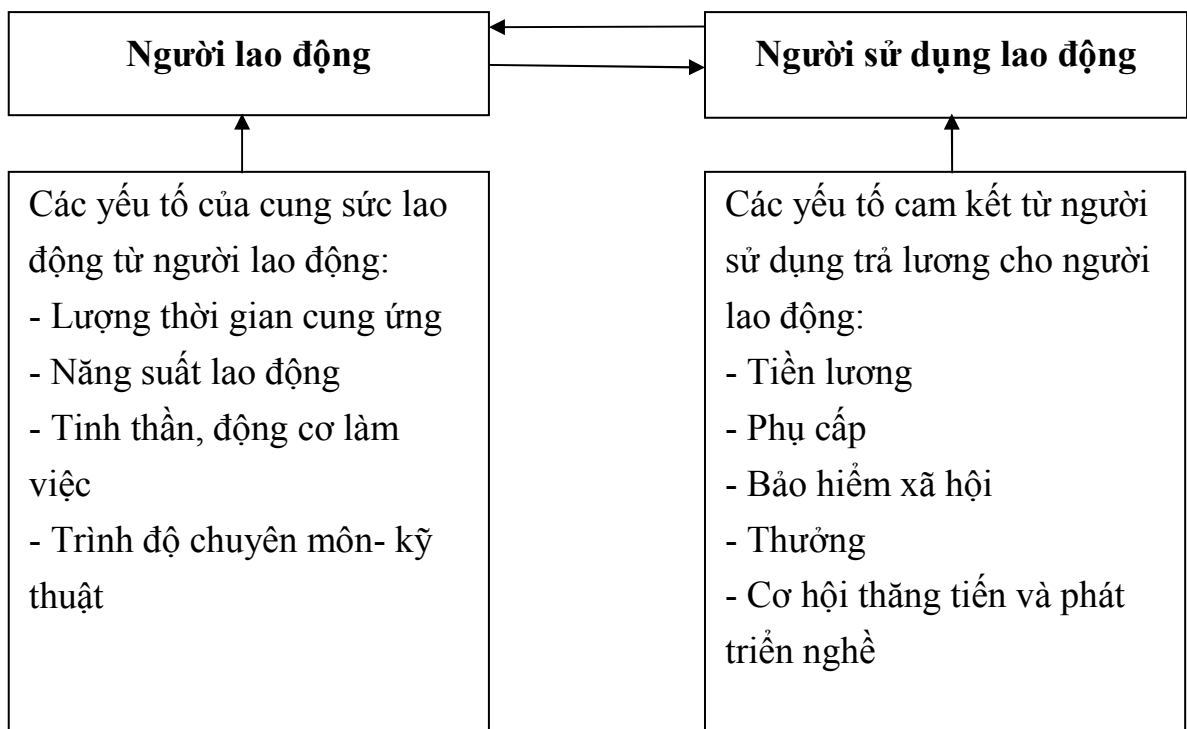
Như vậy, tiền lương thường xuyên biến động xoay quanh giá trị sức lao động, nó phụ thuộc vào quan hệ cung cầu và giá cả tư liệu sinh hoạt. Sự biến động xoay quanh giá trị sức lao động đó được coi như là sự biến động thể hiện bản chất của tiền lương.

Theo các nhà kinh tế học phương Tây thì tiền lương là giá trị sức lao động được hình thành trên thị trường lao động. Nó không chỉ liên quan trực tiếp tới sự tồn tại của người làm công mà còn cả với sự thành công (hay thất bại) của người sử dụng lao động. Đó là điểm hội tụ của những lợi ích trực tiếp và gián tiếp, trước mắt và lâu dài của người làm công và người sử dụng lao động. Tranh chấp về tiền lương trong các cuộc tranh chấp lao động giữa người làm công và người sử dụng lao động trong hai thế kỷ qua đều chiếm tỷ trọng rất lớn.

Mặc dù tiền lương (giá cả sức lao động) được hình thành trên cơ sở thoả thuận

giữa người lao động và người sử dụng lao động nhưng nó có sự biểu hiện ở hai phương diện: kinh tế và xã hội.

Về mặt kinh tế: Tiền lương là kết quả của thoả thuận trao đổi hàng hoá sức lao động giữa người lao động cung cấp sức lao động của mình trong một khoảng thời gian nào đó và sẽ nhận được một khoản tiền lương thoả thuận từ người sử dụng lao động. Có thể khái quát mô hình trao đổi hàng hoá sức lao động như sau:



Sơ đồ 1.1. Trao đổi hàng hóa sức lao động

(Nguồn: Nguyễn Tiếp, *Giáo trình tiền lương - tiền công*, NXB Lao động – Xã hội, 2004)

Ở nước ta, tiền lương cơ bản là tiền lương được xác định trên cơ sở tính toán mức độ phức tạp công việc và tiêu hao lao động trong các điều kiện lao động trung bình của từng ngành nghề và tính đủ các nhu cầu về sinh học, xã hội học. Tiền lương cơ bản được sử dụng phổ biến trong các doanh nghiệp Nhà nước, khu vực hành chính, sự nghiệp và được xác định thông qua hệ thống thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định. Còn phụ cấp là khoản tiền trả công lao động bổ sung

ngoài tiền lương cơ bản, bù đắp thêm cho người lao động khi họ phải làm việc trong các điều kiện không ổn định, không thuận lợi mà chưa được tính đến trong tiền lương cơ bản...

Về mặt xã hội, thì tiền lương còn là số tiền đảm bảo cho người lao động có thể mua được những tư liệu sinh hoạt cần thiết để tái sản xuất sức lao động của bản thân và dành một phần để nuôi thành viên gia đình cũng như bảo hiểm lúc hết tuổi lao động. Ngoài tiền lương cơ bản, trong quá trình lao động người lao động còn nhận được các khoản phụ cấp lương, tiền thưởng và các loại phúc lợi. Trong xã hội phát triển ngày nay, khoa học - công nghệ có bước tiến nhảy vọt, các nền kinh tế của các nước ngày càng hoà nhập mạnh mẽ với nhau, mức sống và trình độ chuyên môn - kỹ thuật (CM- KT) của nguồn nhân lực xã hội được nâng cao không ngừng, thì ngoài tiền lương cơ bản, phụ cấp, thưởng và phúc lợi, người lao động còn cần phải có cơ hội thăng tiến nghề nghiệp, có vị trí xã hội và làm chủ trong công việc... Do đó, tiền lương còn có ý nghĩa như là khoản tiền đầu tư cho người lao động không ngừng phát triển về trí lực, thể lực, thẩm mỹ và đạo đức.

Trong hạch toán kinh tế tại các doanh nghiệp, tiền lương là một bộ phận chi phí cấu thành chi phí SX - KD. Vì vậy, tiền lương được tính toán và quản lý chặt chẽ. Đối với người lao động, tiền lương là bộ phận thu nhập từ quá trình lao động, ảnh hưởng trực tiếp đến mức sống của họ. Phần đầu nâng cao tiền lương, trên cơ sở nâng cao năng suất lao động (NSLĐ) là mục đích của doanh nghiệp và của người lao động. Mục đích này tạo động lực để phát triển doanh nghiệp và nâng cao trình độ CM - KT và khả năng lao động của người lao động.

1.2.2. Khái niệm và cấu trúc thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp

Tuỳ theo cách tiếp cận khác nhau và tuỳ theo từng thời kỳ mà có những quan niệm khác nhau về thu nhập.

Trước hết, theo đề tài “Bản chất của tiền lương trong nền kinh tế thị trường”, đề tài nhánh của đề tài cấp Nhà nước của Viện Khoa học Lao động & các vấn đề xã hội thì thu nhập của người lao động được hiểu như sau:

- Theo nghĩa rộng: Thu nhập của người lao động là toàn bộ các khoản tiền hoặc hiện vật mà người lao động nhận được và có toàn quyền định đoạt chúng.

- Theo nghĩa hẹp: Thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp là những khoản thu nhập do hoạt động lao động trong doanh nghiệp đó mang lại. Những khoản thu nhập từ những nguồn khác như: Cho tặng, lãi tiền gửi,... không liên quan đến quan hệ lao động thì không được tính thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp.

Theo nghĩa hẹp, thu nhập của người lao động bao gồm:

i. Tiền lương.

ii. Phụ cấp có tính chất lương.

iii. Các khoản thu nhập khác từ doanh nghiệp mà không tính vào chi phí sản xuất kinh doanh, song người lao động được hưởng (tiền thưởng từ lợi nhuận, BHXH trả thay lương).

Theo báo cáo tổng hợp “Kết quả điều tra doanh nghiệp thành phố Hà Nội 4 năm 2005 – 2008” của Cục Thống Kê thành phố Hà Nội, phần một số khái niệm và giải thích chung có đưa ra khái niệm thu nhập của người lao động như sau:

Thu nhập của người lao động là tổng các khoản tiền mà người lao động nhận được do sự tham gia của họ vào quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Cụ thể, thu nhập của người lao động bao gồm:

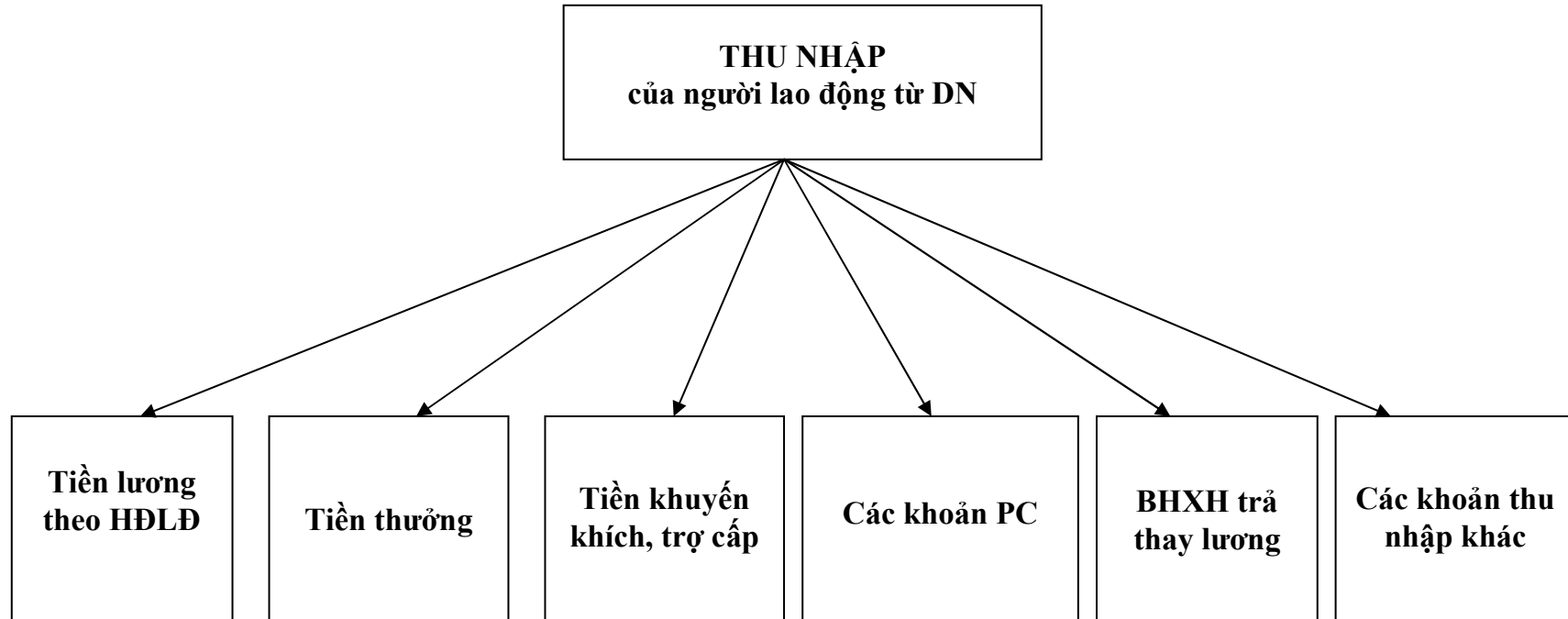
- Tiền lương, thưởng và các khoản phụ cấp, thu nhập khác có tính chất lương gồm: tiền lương, tiền công và các khoản phụ cấp và tiền thưởng trong lương. Các khoản phụ cấp và thu nhập khác của người lao động được hạch toán vào chi phí sản xuất, vào giá thành sản phẩm như phụ cấp ca 3, phụ cấp đi lại, phụ cấp tiền điện thoại cố định, di động, tiền công tác phí, ăn giữa ca (trường hợp thuê dịch vụ ăn uống bên ngoài không tính vào yếu tố này), trợ cấp thuê nhà và các khoản phụ cấp thường xuyên, không thường xuyên khác cho người lao động, bao gồm các hình thức trả bằng tiền, bằng hiện vật như thực phẩm, đồ uống, nhiệt liệu, quần áo (từ quần áo bảo hộ lao động).

- Bảo hiểm xã hội trả thay lương: là khoản bảo hiểm xã hội chi trả cho người lao động của doanh nghiệp trong thời gian nghỉ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động... (theo chế độ quy định của BHXH hiện hành).

- Các khoản thu nhập khác không tính vào chi phí sản xuất kinh doanh: là các khoản chi trực tiếp cho người lao động nhưng không hạch toán vào chi phí sản xuất mà nguồn chi lấy từ quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi, lợi nhuận của chủ doanh nghiệp hoặc từ các nguồn khác.

Theo Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực của Trường Đại học Kinh tế Quốc dân do PGS.TS. Trần Xuân Cầu và PGS.TS. Mai Quốc Chánh biên soạn thì thu nhập được hiểu là toàn bộ khoản thu nhập mà người lao động nhận được (cả bằng tiền và hiện vật), đó là những khoản thu nhập mà người lao động nhận được từ tổ chức, bao gồm tiền lương, tiền thưởng, tiền ăn giữa ca...[18,Tr306]

Như vậy có rất nhiều quan niệm khác nhau về thu nhập được đưa ra nhưng nhìn chung các quan niệm này đều thống nhất quan điểm thu nhập là toàn bộ các khoản thu nhập mà người lao động nhận được từ tổ chức. Cụ thể, có thể khái quát thu nhập của người lao động từ doanh nghiệp là các khoản tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, các khoản thu nhập khác có tính chất lương; tiền BHXH chi trả thay lương và các khoản thu nhập khác không tính vào chi phí sản xuất kinh doanh như các khoản chi lấy từ quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi của doanh nghiệp. Theo cách hiểu này thì thu nhập của người lao động từ doanh nghiệp không bao gồm các khoản thu nhập mà người lao động có được từ các nguồn khác ngoài doanh nghiệp như tiền cho thuê nhà, tiền lãi cho vay tiền,... Đây cũng là khái niệm được sử dụng trong luận án để nghiên cứu thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước. Sơ đồ sau đây sẽ thể hiện rõ hơn khái niệm thu nhập của người lao động.



Sơ đồ 1.2: Thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp

Như vậy, thu nhập là khái niệm rộng hơn so với tiền lương. Tiền lương và thu nhập không chỉ khác nhau về quy mô (thu nhập thường lớn hơn tiền lương) mà còn khác nhau về nguồn hình thành, theo đó tiền lương được trả gắn liền với hao phí lao động và phụ thuộc vào kết quả lao động, còn thu nhập có những bộ phận không phụ thuộc vào kết quả lao động (tiền ăn giữa ca, các khoản trợ cấp,...). Sự khác biệt giữa quy mô giữa thu nhập và tiền lương có nhiều nguyên nhân, như do hiệu quả sản xuất kinh doanh khác nhau, do tính độc quyền của một số ngành, do sự tác động của Nhà nước... Xét trên bình diện chung, hiện nay tiền lương và thu nhập trong khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước thường linh hoạt và cao hơn so với Nhà nước mà nguyên nhân chủ yếu là do sự điều tiết của Nhà nước về đề tiền lương còn chậm so với sự biến đổi nhanh chóng của thực tế, của thị trường, mà biểu hiện rõ nhất là sự chậm thay đổi tiền lương tối thiểu cũng như trong sự lạc hậu của chế độ tiền nói chung. Để so sánh tiền lương cũng như thu nhập giữa các doanh nghiệp ở các loại hình khác nhau, chỉ tiêu được dùng phổ biến nhất hiện nay là tiền lương (thu nhập) bình quân tháng của một người lao động trên cơ sở lấy tổng quỹ lương (quỹ thu nhập) tháng chia cho tổng số lao động bình quân tháng.[18,Tr306]

1.2.3. Hệ thống chỉ tiêu đánh giá thực trạng tiền lương, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp.

Tiền lương và thu nhập là một trong những phạm trù kinh tế mà cụ thể là phạm trù phân phối quan trọng trong kinh tế học. Để đánh giá thực trạng tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước cần phải xây dựng một hệ thống các chỉ tiêu kinh tế của nó liên quan đến quan hệ phân phối.

Để phân tích thực trạng tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp ngoài nhà nước nói riêng có thể sử dụng hệ thống chỉ tiêu sau:

1.2.3.1. Các chỉ tiêu đánh giá sự biến động tiền lương, thu nhập

a) Tiền lương, thu nhập bình quân

Tiền lương bình quân được xác định theo công thức:

- Xuất phát từ quỹ tiền lương của doanh nghiệp và số lao động sử dụng thì tiền lương bình quân được tính như sau:

$$\bar{X} = \frac{F}{L} \quad (1.1)$$

Trong đó:

+ \bar{X} là tiền lương bình quân.

+ F là Quỹ tiền lương (Quỹ tiền lương là tổng số tiền mà doanh nghiệp dùng để trả lương cho cán bộ công nhân viên của doanh nghiệp trong một thời kỳ nhất định).

+ L là tổng số lao động (tổng số cán bộ công nhân viên) của doanh nghiệp được doanh nghiệp trả lương.

- Xuất phát từ mức lương nhận được của mỗi người lao động trong doanh nghiệp thì tiền lương bình quân được tính như sau:

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n X_i \cdot L_i}{L} \quad (1.2)$$

Trong đó: + \bar{X} là tiền lương (thu nhập) bình quân 1 lao động trong doanh nghiệp

+ X_i là mức tiền lương (thu nhập) mà người lao động i nhận được

+ L_i là số lao động được hưởng mức lương (thu nhập) X_i

+ L là tổng số lao động trong doanh nghiệp ($L = \sum L_i$)

+ n là số nhân viên trong doanh nghiệp.

b) Phân tích sự biến động tiền lương, thu nhập bình quân:

Một số phương pháp được dùng phổ biến khi phân tích sự biến động tiền lương, thu nhập bình quân là phương pháp chỉ số và phương pháp tính tốc độ tăng tiền lương, thu nhập bình quân. Việc vận dụng các phương pháp này cho phép nêu tính quy luật biến động của mức lương, thu nhập bình quân, dự báo ngắn hạn mức lương, thu nhập bình quân.

- Phương pháp chỉ số:

$$I_{X_i} = \frac{\bar{X}_i}{\bar{X}_{i-1}} \quad (1.3)$$

Trong đó:

+ I_{X_i} : là chỉ số tiền lương (thu nhập) bình quân năm i (đơn vị: lần)

+ \bar{X}_i : Tiền lương (thu nhập) bình quân của năm i

+ \bar{X}_{i-1} : Tiền lương (thu nhập) bình quân của năm trước (năm $i - 1$).

Phương pháp này phản ánh tiền lương, thu nhập bình quân năm sau tăng hay giảm so với năm trước bao nhiêu lần.

- Tốc độ tăng tiền lương (thu nhập) bình quân:

$$r = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_{i-1}}{\bar{X}_{i-1}} \times 100\% \quad (1.4)$$

Trong đó:

+ r : là tốc độ tăng tiền lương (thu nhập) bình quân của năm sau so với năm trước

+ \bar{X}_i : là tiền lương (thu nhập) bình quân của năm i

+ \bar{X}_{i-1} : là tiền lương (thu nhập) bình quân của năm trước (năm $i - 1$).

Phương pháp này phản ánh tốc độ tăng tiền lương (thu nhập) bình quân của năm sau cao hơn năm trước bao nhiêu phần trăm (%). Với phương pháp này, ta có thể dự báo được tiền lương (thu nhập) ngắn hạn theo tốc độ tăng của những năm trước.

1.2.3.2. Chỉ tiêu quan hệ tối thiểu – tối đa trong doanh nghiệp

Chỉ tiêu quan hệ tối thiểu – tối đa trong doanh nghiệp phản ánh chênh lệch về tiền lương, thu nhập giữa lao động đảm nhận công việc đơn giản nhất với tiền lương, thu nhập của lao động đảm nhận công việc phức tạp nhất trong doanh nghiệp. Chỉ tiêu này cho biết trả lương trong doanh nghiệp là bình quân hay có sự phân biệt lớn giữa lao động trình độ thấp và lao động trình độ cao. Điều này ảnh

hưởng rất lớn đến khả năng thu hút và sử dụng lao động trong doanh nghiệp.

Thực tế cho thấy, quan hệ tiền lương tối thiểu – tối đa có sự khác nhau giữa các loại hình doanh nghiệp, cụ thể là:

Các doanh nghiệp áp dụng công nghệ với mức độ tiên tiến khác nhau thì độ phức tạp công việc cao thấp cũng khác nhau và quan hệ tiền lương tối thiểu – tối đa cũng khác nhau.

Doanh nghiệp hoạt động trong các ngành khác nhau cũng có quan hệ tiền lương tối thiểu – tối đa khác nhau.

Quan hệ tiền lương tối thiểu – tối đa cũng có thể khác nhau đối với các loại hình doanh nghiệp có quy mô khác nhau và hiệu quả SXKD khác nhau.

1.2.3.3. Chỉ tiêu quan hệ tiền lương tối thiểu – trung bình – tối đa

Có thể dùng khoảng cách tối thiểu (thấp nhất) – trung bình – tối đa (cao nhất) để đo mức độ mức độ chênh lệch về tiền lương và thu nhập của người lao động đảm nhận các công việc khác nhau trong các loại hình doanh nghiệp.

Khoảng cách tối thiểu – trung bình – tối đa về tiền lương, thu nhập phản ánh quan hệ tiền lương theo mức độ phức tạp của công việc, phản ánh mức độ chênh lệch về tiền lương giữa những người đảm nhận công việc đơn giản nhất với những người đảm nhận công việc ở mức độ trung bình và những người đảm nhận công việc có mức độ phức tạp cao nhất. Điều này cho biết, doanh nghiệp đang trả lương bình quân hay trả lương có sự phân biệt lớn giữa các loại lao động đảm nhận các công việc có mức độ phức tạp khác nhau. Thực tế cho thấy, sự khác biệt về tiền lương và thu nhập theo thang, bảng lương chưa phản ánh đầy đủ quan hệ phân phối tiền lương và thu nhập trong các loại hình doanh nghiệp. Do đó, cần phân tích đến quan hệ tối thiểu – trung bình – tối đa theo tiền lương và thu nhập thực tế mà doanh nghiệp trả cho người lao động theo vị trí làm việc, năng suất cá nhân và hiệu quả sản xuất của doanh nghiệp. Khi tính được quan hệ này có thể xem xét trong một doanh nghiệp để so sánh giữa các bộ phận trong doanh nghiệp và so sánh giữa các loại hình doanh nghiệp.

1.2.3.4. Chỉ tiêu quan hệ giữa tốc độ tăng tiền lương bình quân và tốc độ tăng năng suất lao động trong doanh nghiệp.

Tiền lương và thu nhập trả cho người lao động phụ thuộc vào năng suất lao động cá nhân của người lao động. Điều đó là hoàn toàn đúng với nguyên tắc thị trường và công bằng, sòng phẳng của doanh nghiệp với người lao động. Trên cơ sở định mức lao động và đơn giá tiền lương đã được xác định trong doanh nghiệp thông qua thương lượng và thỏa thuận giữa các bên trong quan hệ lao động (người lao động hoặc đại diện của người lao động – công đoàn và người sử dụng lao động), người lao động làm nhiều thì hưởng nhiều (tiền lương bằng đơn giá 1 đơn vị sản phẩm nhân với số sản phẩm làm ra).

Tuy nhiên, ở cấp doanh nghiệp, cần phải xem xét tổng thể mối quan hệ giữa tốc độ tăng tiền lương và tốc độ tăng năng suất lao động trong doanh nghiệp. Mối quan hệ này phải duy trì sao cho tốc độ tăng tiền lương thấp hơn tốc độ tăng năng suất lao động thì mới đảm bảo cho doanh nghiệp phát triển, tăng lợi nhuận. Tuy nhiên, quan hệ giữa tốc độ tăng tiền lương bình quân với tốc độ tăng năng suất lao động và lợi nhuận phải xác định một cách hợp lý mới đảm bảo lợi ích của cả doanh nghiệp và người lao động.

Bởi vậy, Đây là chỉ tiêu rất quan trọng, vừa phản ánh hiệu quả kinh tế của doanh nghiệp đồng thời thể hiện sự phân chia lợi ích giữa doanh nghiệp và người lao động. Do đó, để đảm bảo công bằng và hiệu quả thì các doanh nghiệp cần xác định mối quan hệ hợp lý về tốc độ tăng của các chỉ tiêu này để vừa đảm bảo doanh nghiệp phát triển, có lợi nhuận, vừa đảm bảo lợi ích của cả người lao động và doanh nghiệp.

1.2.3.5. Phương pháp đánh giá

Trên cơ sở hệ thống chỉ tiêu đánh giá thực trạng tiền lương và thu nhập trên đây, với một nguồn thông tin có thể thu thập được và bằng một phương pháp thống nhất có thể phân tích, đánh giá mức độ chênh lệch về tiền lương và thu nhập giữa các loại lao động trong doanh nghiệp, mức độ chênh lệch về tiền lương, thu nhập giữa các doanh nghiệp có quy mô khác nhau, giữa các doanh nghiệp hoạt động theo ngành nghề khác nhau và so sánh chênh lệch về tiền

lương, thu nhập của người lao động giữa các loại hình doanh nghiệp (DNNN, DNNNN và DN FDI).

Một trong những phương pháp đánh giá hiệu quả và dễ hiểu đó là phương pháp so sánh mối tương quan về tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp và giữa các loại hình doanh nghiệp. Phương pháp này dựa trên các chỉ tiêu nêu trên và số liệu thống kê của doanh nghiệp hoặc các loại hình doanh nghiệp để tính toán và phân tích, đánh giá theo từng tiêu chí, cụ thể là:

* Đối với các loại hình doanh nghiệp, có thể so sánh:

- Mức tiền lương bình quân, thu nhập bình quân trả cho người lao động trong các loại hình doanh nghiệp (DNNN, DNNNN, DN FDI), giữa các doanh nghiệp ngoài nhà nước theo ngành kinh tế.

- Quan hệ tiền lương tối thiểu – tối đa giữa các loại hình doanh nghiệp.

- Quan hệ tiền lương tối thiểu – trung bình – tối đa thực tế chi trả của các loại hình doanh nghiệp.

- Mức độ chênh lệch về tiền lương, thu nhập của các loại lao động trong các loại hình doanh nghiệp.

1.2.4. Các học thuyết về tiền lương, thu nhập trong nền kinh tế thị trường

Trong lịch sử phát triển của kinh tế thị trường đã xuất hiện rất nhiều học thuyết tiền lương. Mỗi học thuyết tiền lương đều gắn với một mô hình phát triển nhất định. Trong đó, nổi bật là mô hình kinh tế thị trường tự do, điều tiết bởi thị trường không có sự can thiệp của Nhà nước (thị trường một bàn tay) và mô hình kinh tế thị trường có sự kết hợp giữa điều tiết của thị trường và điều tiết của nhà nước (thị trường 2 bàn tay).

Trong nền kinh tế thị trường tự do bao gồm một số học thuyết chủ yếu về tiền lương sau đây:

(1) Học thuyết tiền lương đủ sống

Theo học thuyết này, tiền lương của người lao động phổ thông trong xã hội chỉ cần đủ lớn để trang trải các chi phí duy trì cuộc sống của bản thân và gia đình họ, sao cho cung ứng lao động xã hội không tăng, giảm trong một thời kỳ dài. Học

thuyết về tiền lương đủ sống dựa trên lý thuyết co giãn cung – cầu lao động trước sự thay đổi các mức lương. Nếu các mức lương cao hơn hay thấp hơn các mức lương đủ sống sẽ kéo theo sự tăng hay giảm cung lao động trên thị trường lao động, làm thay đổi cán cân cung – cầu và kết quả làm giảm hoặc tăng các mức lương đủ sống. Đây là học thuyết sau này trở thành tiền đề của lý thuyết về tiền lương tối thiểu trong kinh tế thị trường.[8]

(2) Học thuyết tổng quỹ lương

Đây là học thuyết do các nhà kinh tế cổ điển Anh đề xuất. Nội dung cơ bản của nó là coi quỹ lương là một phần vốn ứng trước của sản xuất. Vì vậy, tiền lương chỉ có thể tăng lên khi giảm cung về lao động (so với vốn không đổi) hoặc tăng vốn đầu tư trên một lao động. Nếu tăng quỹ lương vượt quá khả năng sản xuất sẽ xảy ra nạn thất nghiệp hoặc giảm tích lũy của nhà tư bản, dẫn đến giảm quỹ tiền lương trong tương lai. Như vậy, lý thuyết này coi tiền lương là yếu tố sản xuất (yếu tố đầu vào), chứ không phải là yếu tố của phân phối.[8]

(3) Học thuyết năng suất giới hạn

Học thuyết năng suất giới hạn ra đời từ cuối thế kỷ 19, là học thuyết lý giải tiền lương khá thuyết phục. Nguyên lý chung của học thuyết này là tiền lương phụ thuộc vào giá trị sử dụng của sản phẩm giới hạn do người lao động làm ra. Các yếu tố của sản xuất có mối quan hệ phụ thuộc lẫn nhau. Giá trị của các yếu tố đầu vào sẽ phụ thuộc vào mối quan hệ tỷ lệ giữa chúng và giá cả của chúng sẽ được xác định bằng giá trị của sản phẩm giới hạn cho các yếu tố đó tạo ra ở mức thấp nhất. Theo học thuyết này có thể thấy:

- Trong điều kiện số lao động cố định, nếu lượng lao động tăng lên thì mức sản phẩm cận biên sẽ giảm đi và tương ứng tiền lương sẽ giảm đi. Nói cách khác, cung lao động sẽ là yếu tố chi phối độ lớn của tiền lương và quyết định mức năng suất giới hạn của lao động.

- Trong điều kiện số lao động cố định, nếu số vốn tăng lên sẽ làm tăng mức năng suất giới hạn, tức là tăng tiền lương hoặc sẽ làm tăng lượng cầu lao động nếu giữ nguyên mức tiền lương.

- Mức tăng (giảm) cung – cầu lao động sẽ quyết định mức giảm (tăng) của tiền lương trên cơ sở của sản phẩm giới hạn.

Học thuyết về năng suất giới hạn được áp dụng rộng rãi trong một thời gian dài, sau đó, người ta nhận ra đây là học thuyết tiền lương thiên lệch vì nó chỉ xem xét vai trò cầu lao động, mà không xem xét một cách thoả đáng vai trò của cung lao động.[8]

(4) Học thuyết của Alfred Marshall

Đây là học thuyết của nhà kinh tế học người Anh, có ảnh hưởng lớn đến lý luận kinh tế hiện đại. Ông coi thuyết năng suất giới hạn là học thuyết lý giải nhu cầu lao động và không thừa nhận đó là học thuyết tiền lương đầy đủ. Ông khẳng định cả cầu và cung đều ảnh hưởng đến tiền lương. Thực tế, cung – cầu lao động thay đổi đều ảnh hưởng đến mức lương cuối cùng chứ không phải chỉ sản phẩm giới hạn được coi là duy nhất quyết định mức lương.[8]

(5) Học thuyết về tiền lương thoả thuận (Thoả ước tập thể)

Trong những thập kỷ gần đây, Quan hệ lao động, nhất là quan hệ công nghiệp (chủ – thợ) phát triển trên cơ sở chủ thuyết 2 bên và 3 bên do ILO đề xướng. Theo chủ thuyết này, các bên trong quan hệ lao động hay quan hệ công nghiệp (đại diện giới chủ và giới thợ) tiến hành đối thoại, thương lượng và thoả thuận về quan hệ lao động, trong đó nhất là tiền lương (cấp doanh nghiệp hay cấp ngành). Cơ chế tiền lương thoả thuận cho phép các bên thương lượng (mặc cả) và tự định đoạt về tiền lương, trước hết là tiền lương tối thiểu trong phạm vi nhất định mà không làm nảy sinh những hậu quả trái ngược về cơ hội việc làm và giảm cung lao động, tạo sự đồng thuận xã hội và vì mục tiêu phát triển chung của doanh nghiệp. Cơ chế tiền lương thoả thuận phụ thuộc rất nhiều vào năng lực của các bên trong hiệp thương (đàm phán, thương lượng, thoả thuận).[8]

(6) Học thuyết tiền lương như là tư bản ứng trước, đầu tư vào vốn con người, vốn nhân lực

Đây là học thuyết rất tiên bộ về tiền lương trong kinh tế thị trường của thế giới hiện đại, nhất là trong nền kinh tế tri thức. Vốn nhân lực là toàn bộ trình độ chuyên

môn mà một người lao động tích lũy được. Tuy nhiên tư tưởng đầu tư vào con người được hình thành rất sớm, từ thời Adam Smith năm 1776, lần đầu tiên ông so sánh việc đầu tư vào con người, nguồn nhân lực tương tự đầu tư vào máy móc thiết bị. Smith cho rằng, sự khác biệt trong mức tiền lương cá nhân là do sự khác biệt về trình độ tay nghề và đào tạo chính là sự hoàn trả cho sự khác biệt về chi phí để đạt được các mức trình độ đào tạo và kỹ năng tương ứng. Giống như các đầu tư khác, sự đầu tư hôm nay cho phát triển nguồn nhân lực sẽ được hoàn trả trong tương lai.

Ngày nay, học thuyết tiền lương như là tư bản ứng trước, đầu tư vào vốn con người, vốn nhân lực được áp dụng rộng rãi trên thế giới. Cơ sở lý luận của nó là đầu tư vào con người, nhất là cho giáo dục đào tạo là đầu tư có hiệu quả nhất. Theo Garry Becker (Nhà kinh tế học Mỹ được giải thưởng Nobel năm 1992): Không có đầu tư nào mang lại nguồn lợi lớn như đầu tư vào nguồn nhân lực, đặc biệt đầu tư cho giáo dục. Bởi vì, trình độ cao hơn sẽ tạo ra mức năng suất lao động cao hơn và theo lý thuyết cạnh tranh trong kinh tế thị trường, năng suất lao động cá nhân sẽ quyết định mức tiền lương thực tế của họ. Đó là nguyên tắc cao nhất của tiền lương trong nền kinh tế thị trường. Như vậy, hiệu quả của sự đầu tư vào con người chủ yếu thông qua giáo dục, đào tạo được đo bằng mức thu nhập do trình độ tay nghề của mang lại trong tương lai. Hay nói cách khác, vốn nhân lực là kết quả đầu tư trong quá khứ với mục đích tạo ra thu nhập trong tương lai. Và do đó, nếu muốn mức thu nhập cao hơn trong tương lai thì cần thiết phải tăng cường đầu tư cho hiện tại.[8]

*** Những vấn đề có thể vận dụng vào các doanh nghiệp ngoài nhà nước**

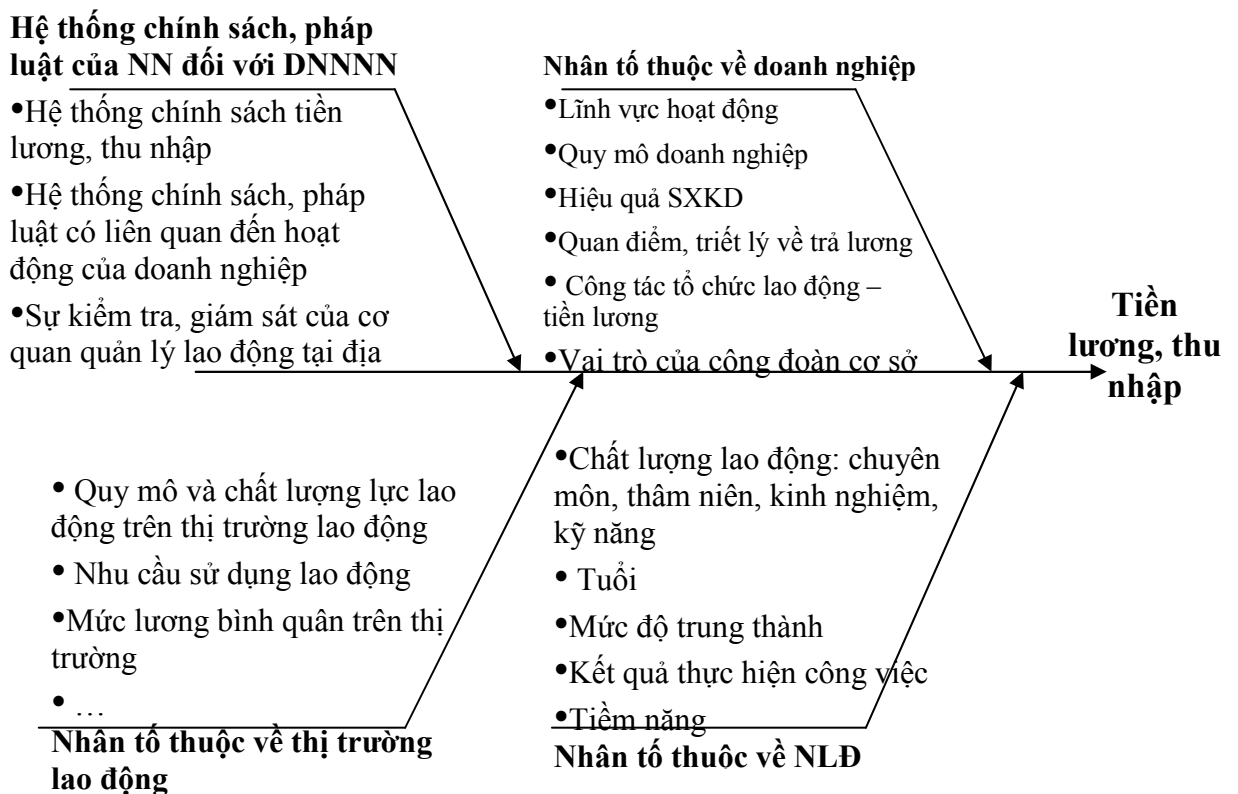
- Tiền lương tối thiểu phải đảm bảo đủ sống, đáp ứng nhu cầu tối thiểu cho bản thân và gia đình người lao động, phản ánh được tiền công trên thị trường.

- Về nguyên tắc, tiền lương phải tuân thủ các nguyên tắc của thị trường (trả đúng giá trị lao động, có tính đến quan hệ cung – cầu lao động, đảm bảo tính linh hoạt, cạnh tranh...), song cần phải được xác định trên cơ sở thoả thuận giữa các bên trong quan hệ lao động giữa chủ doanh nghiệp và người lao động (công đoàn cơ sở), giữa cấp doanh nghiệp và cấp ngành thông qua ký kết hợp đồng lao động cá nhân và thoả ước lao động tập thể.

- Chính sách tiền lương phải được đổi mới, tiền lương phải được coi là sự đầu tư vào vốn con người, vốn nhân lực, đầu tư cho phát triển, là yếu tố quyết định nâng cao khả năng cạnh tranh của lao động, của sản phẩm, doanh nghiệp, đặc biệt trong điều kiện tiến bộ khoa học và áp dụng công nghệ mới, đi vào kinh tế tri thức và hội nhập.

1.3. Các nhân tố tác động đến tiền lương, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp.

Các nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp được thể hiện khái quát trong sơ đồ xương cá dưới đây.



Sơ đồ 1.3. Các nhân tố tác động đến tiền lương, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp.

1.3.1. Các nhân tố bên trong doanh nghiệp

* Đặc điểm về sản phẩm dịch vụ và ngành nghề hoạt động của doanh nghiệp

Tổ chức tiền lương luôn phải gắn với đặc điểm ngành nghề hoạt động của

doanh nghiệp. Đặc điểm ngành nghề sẽ quyết định đến đặc điểm, tích chất mức độ phức tạp công việc, hệ thống thang lương, bảng lương, hình thức trả lương (trả lương theo thời gian hay theo kết quả công việc), đơn giá tiền lương, chế độ phụ cấp từ đó ảnh hưởng đến các mức tiền lương, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp. Những doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh những sản phẩm có hàm lượng chất xám cao thì đơn giá tiền lương sẽ cao hơn và ngược lại.

*** Quy mô của doanh nghiệp**

Quy mô của doanh nghiệp bao gồm quy mô về vốn, quy mô về lao động, quy mô về không gian (mặt bằng hoạt động, địa bàn hoạt động, lĩnh vực hoạt động).

Lợi nhuận của doanh nghiệp thường tỷ lệ thuận với vốn đầu tư. Theo quy luật tỷ suất lợi nhuận, doanh nghiệp có vốn đầu tư lớn hơn thường thu được lợi nhuận nhiều hơn. Theo nguyên tắc tài chính, khi doanh nghiệp làm ăn có lãi (hay lợi nhuận) thì phải tiến hành phân bổ lợi nhuận, trong đó có một phần dành cho quỹ tiền lương, tiền thưởng.

*** Trình độ trang bị kỹ thuật của doanh nghiệp**

Trong các yếu tố làm tăng năng suất lao động như nâng cao kỹ năng làm việc, trình độ tổ chức quản lý lao động, đổi mới công nghệ, nâng cao trình độ trang bị kỹ thuật,... thì trình độ trang bị kỹ thuật có tác động rất lớn. Doanh nghiệp trang bị máy móc thiết bị, công nghệ hiện đại thì năng suất lao động tăng lên và ngược lại. Năng suất lao động lại có quan hệ mật thiết với tiền lương, khi năng suất lao động tăng thì doanh nghiệp sẽ tiết kiệm được chi phí sản xuất còn người lao động được tăng lương. Như vậy, trình độ trang bị kỹ thuật cũng là một yếu tố ảnh hưởng đến tiền lương, thu nhập của người lao động.

*** Hình thức sở hữu doanh nghiệp**

Đây là cơ sở kinh tế để hình thành cơ chế quản lý doanh nghiệp (trong đó có lĩnh vực lao động, tiền lương). Theo lý thuyết kinh tế chính thống, quan hệ sở hữu quyết định quan hệ quản lý và phân phối kết quả của hoạt động kinh tế. Vì vậy, hình thức sở hữu khác nhau của doanh nghiệp sẽ quy định những nguyên tắc, cách thức

và sự linh hoạt khi vận hành cơ chế tiền lương. Đây cũng là nhân tố quy định rõ quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động, giữa người nhận lương và người trả lương, giữa tính khách quan của thị trường sức lao động với quyền quản lý điều hành của chủ doanh nghiệp từ đó ảnh hưởng đến tiền lương, thu nhập của người lao động.

*** *Hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp***

Bên cạnh những nhân tố trên thì nhân tố hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp cũng là một nhân tố ảnh hưởng rất lớn đến tiền lương, thu nhập của người lao động. Doanh nghiệp hoạt động sản xuất kinh doanh đạt hiệu quả cao, thu được lợi nhuận thì sẽ có điều kiện trả lương cao và ngược lại. Thực tế cho thấy, các loại hình doanh nghiệp khác nhau, nhưng về cơ bản do hiệu quả sản xuất kinh doanh, khả năng cạnh tranh của các loại hình doanh nghiệp khác nhau nên tiền lương, thu nhập cũng khác nhau. Trong tương lai, ngay cả khi “luật chơi” về tiền lương là bình đẳng đối với các loại hình doanh nghiệp thì tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp vẫn có xu hướng khác nhau do hiệu quả sản xuất kinh doanh khác nhau.

Đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (DN FDI), lợi thế cơ bản là công nghệ sản xuất tiên tiến, năng suất lao động cao, thị trường bán hàng chủ động nên mức tiền lương, thu nhập trả cho người lao động cao hơn các loại hình doanh nghiệp khác, đặc biệt là cán bộ quản lý và công nhân kỹ thuật trình độ cao.

Đối với doanh nghiệp Nhà nước đang trong quá trình cổ phần hoá, sắp xếp lại, hơn nữa sự bảo hộ của Nhà nước sẽ chấm dứt, tuy nhiên lợi thế của doanh nghiệp Nhà nước, nhất là các tập đoàn lớn là đang hoạt động sản xuất kinh doanh trong một số lĩnh vực, ngành quan trọng của nền kinh tế quốc dân, đặc biệt có một số lĩnh vực còn mang tính chất độc quyền, mặc dù hiệu quả sản xuất kinh doanh chưa cao nhưng vẫn có xu hướng trả lương ở mức cao hơn doanh nghiệp ngoài nhà nước.

Doanh nghiệp ngoài Nhà nước, ưu thế cơ bản là đang trong giai đoạn phát triển mạnh, nhưng chủ yếu là doanh nghiệp nhỏ và vừa, khả năng cạnh tranh yếu

nên thường gặp khó khăn trong SX - KD và do đó, tiền lương trả cho người lao động tuy có tăng, song vẫn ở mức thấp hơn DNNN và doanh nghiệp FDI.

*** Quan điểm trả lương của chủ doanh nghiệp**

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, quan điểm trả lương của người chủ doanh nghiệp có ảnh hưởng rất lớn đến tiền lương, thu nhập của người lao động. Cụ thể, quan điểm của người chủ doanh nghiệp sẽ ảnh hưởng đến việc trả lương theo chiều hướng bình quân hay có sự phân biệt lớn giữa các loại lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật khác nhau; Quan điểm của chủ doanh nghiệp cũng ảnh hưởng rất lớn đến quỹ tiền lương, tỷ lệ trích thưởng từ lợi nhuận để thưởng cho người lao động từ đó ảnh hưởng đến tiền lương, thu nhập mà người lao động nhận được; quan điểm coi tiền lương là khoản đầu tư hay là một khoản chi phí cũng ảnh hưởng rất lớn đến việc xác định mức lương cho người lao động trong từng thời kỳ. Cũng phải nhấn mạnh rằng, trong doanh nghiệp và đặc biệt là doanh nghiệp ngoài Nhà nước, việc trả lương như thế nào chịu sự áp đặt của chủ doanh nghiệp là rất lớn còn thông tin của thị trường lao động chỉ là tham khảo.

*** Công tác tổ chức lao động – tiền lương trong doanh nghiệp**

Công tác tổ chức Lao động - Tiền lương bao gồm việc xây dựng và lựa chọn hình thức và chế độ trả lương, xây dựng các công cụ cần thiết để trả lương như hệ thống thang, bảng lương, hệ thống định mức lao động, hệ thống tiêu chí đánh giá thực hiện công việc để trả lương, xây dựng hệ thống biểu mẫu chấm công, thông kê và nghiệm thu sản phẩm, thực hiện tổ chức lao động khoa học... Do đó, công tác tổ chức lao động - tiền lương sẽ ảnh hưởng quyết định đến việc lựa chọn hình thức và chế độ trả lương, tính công bằng trong trả lương, khả năng phát huy năng lực của người lao động và khả năng thu hút và lưu giữ được nhân viên giỏi làm việc cho doanh nghiệp.

Để thực hiện tốt công tác tổ chức lao động – tiền lương thì đòi hỏi phải kiện toàn và xây dựng đội ngũ cán bộ nhân sự, cán bộ lao động tiền lương có số lượng phù hợp với quy mô của doanh nghiệp và được trang bị tốt các kiến thức về Luật

lao động, các nghiệp vụ lao động – tiền lương, bảo hiểm xã hội... Bởi thực tế trong nền kinh tế thị trường hiện nay, bộ phận cán bộ nhân sự, lao động - tiền lương có vai trò tư vấn cho giám đốc về các vấn đề tiền lương, phúc lợi trong doanh nghiệp và là bộ phận trực tiếp thực hiện xây dựng các chế độ, chính sách tiền lương trong doanh nghiệp dưới định hướng của chủ doanh nghiệp. Do đó, số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác nhân sự, lao động tiền lương sẽ ảnh hưởng lớn đến tính hiệu quả, mức độ công bằng trong phân phối tiền lương, thu nhập, khả năng tạo động lực lao động tiết kiệm chi phí tiền lương cho doanh nghiệp.

*** Các nhân tố thuộc về người lao động**

Các nhân tố thuộc về người lao động có thể kể đến là trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật, sức khỏe, tâm lý lao động, tác phong làm việc, tiềm năng phát triển của người lao động. Những nhân tố này thể hiện chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Chất lượng nguồn nhân lực sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất lao động, hiệu quả công việc, khả năng đảm nhận những công việc có mức độ phức tạp khác nhau từ đó ảnh hưởng đến tiền lương, thu nhập mà họ nhận được. Cụ thể, nếu nguồn nhân lực của doanh nghiệp có chất lượng cao thì sẽ đảm nhận được những công việc có mức độ phức tạp cao, nhiều áp lực, khả năng hoàn thành tốt công việc từ đó góp phần nâng cao tiền lương, thu nhập của người lao động. Ngược lại, chất lượng nguồn nhân lực thấp sẽ cản trở việc tăng tiền lương, thu nhập của người lao động.

*** Vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở**

Các chức năng chủ yếu của tổ chức công đoàn cơ sở trong việc xây dựng các mức lương, hoàn thiện cơ chế trả công lao động là:

- Bảo vệ quyền lợi hợp pháp và chính đáng của người lao động về tiền lương.
- Tuyên truyền đối với người lao động trong thực hiện các quy định của Nhà nước và doanh nghiệp về tiền lương.
- Đàm thoại, thương lượng với người sử dụng lao động trong ký kết thỏa ước lao động tập thể, trong đó có nội dung về tiền lương.

- Tham gia góp ý về quy chế trả lương, thưởng của doanh nghiệp.
- Tham gia hòa giải, giải quyết tranh chấp về tiền lương .
- ...

Do đó, tổ chức công đoàn cơ sở ở doanh nghiệp có năng lực tốt, thực hiện đúng các chức năng bảo vệ quyền lợi của người lao động về tiền lương, tiền thưởng, các chế độ phúc lợi cho người lao động sẽ góp phần đảm bảo phân phối tiền lương, thu nhập công bằng hơn, minh bạch hơn, hiệu quả hơn và ngược lại.

1.3.2. Các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp

1.3.2.1. Các nhân tố thuộc về Nhà nước

*** Hệ thống chính sách, pháp luật của Nhà nước về tiền lương, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp:**

Nghiên cứu kinh tế thị trường cho thấy: Bên cạnh những ưu việt của kinh tế thị trường thì kinh tế thị trường cũng tồn tại nhiều khuyết tật. Do đó để các doanh nghiệp phát triển đúng hướng, khắc phục được những khuyết tật của nền kinh tế thị trường thì các nước đều có sự quản lý về kinh tế nói chung và về vấn đề lao động tiền lương nói riêng. Cụ thể ở Việt Nam, Nhà nước đưa ra những quy định sau về lao động, tiền lương:

Nhà nước quy định mức tiền lương tối thiểu (chung, vùng) để làm căn cứ để các doanh nghiệp xác định mức lương trả cho người lao động; ban hành nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương để các doanh nghiệp dựa vào đó tự xây dựng thang, bảng lương phù hợp với đặc điểm sản xuất, đặc điểm lao động của mỗi doanh nghiệp; đưa ra các quy định về xây dựng đơn giá tiền lương, xác định quỹ tiền lương, quy định về trả lương làm thêm, làm đêm, trả lương cho những ngày nghỉ quy định (lễ, tết, phép, việc riêng); quy định pháp lý về cơ chế đối thoại, thương lượng và thoả thuận về tiền lương (trong quan hệ lao động) cấp doanh nghiệp... và thanh tra việc thực hiện những quy định đó ở doanh nghiệp.

Do đó, hệ thống chính sách, chế độ của Nhà nước ảnh hưởng rất lớn đến tiền lương, thu nhập của người lao động ở các doanh nghiệp. 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.

**** Hệ thống chính sách, pháp luật của Nhà nước có liên quan đến hoạt động của các doanh nghiệp***

Tiền lương luôn gắn với kết quả hoạt động của doanh nghiệp. Khi nhà nước có những tác động điều chỉnh đến hoạt động của doanh nghiệp thì tiền lương cũng bị ảnh hưởng theo.

Trong nền kinh tế thị trường, Nhà nước có vai trò tạo môi trường hoạt động, định hướng cho sự phát triển của các ngành, các doanh nghiệp. Do đó, hệ thống chính sách của Nhà nước được xây dựng tốt, phù hợp với bối cảnh từng thời kỳ sẽ có tác dụng khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp phát triển, tăng sức cạnh tranh, thu được lợi nhuận cao từ đó nâng cao tiền lương, thu nhập cho người lao động trong doanh nghiệp và ngược lại.

**** Sự kiểm tra, giám sát của các cơ quan quản lý lao động – tiền lương***

Sự kiểm tra, giám sát của các cơ quan quản lý lao động tiền lương đối với việc thực hiện trả lương đối với người lao động trong doanh nghiệp có ảnh hưởng rất lớn đến tiền lương, thu nhập mà người lao động nhận được. Nếu cơ quan quản lý lao động – tiền lương có biện pháp kiểm tra, giám sát chặt chẽ và có chế tài đủ mạnh để buộc các doanh nghiệp thực hiện đúng quy định của pháp luật về tiền lương thì việc thực hiện các chế độ, chính sách về tiền lương, thu nhập sẽ đảm bảo quyền lợi của cả doanh nghiệp và người lao động. Ngược lại, cơ quan quản lý lao động – tiền lương không có biện pháp kiểm tra, giám sát chặt chẽ cũng như chế tài không đủ mạnh sẽ dẫn đến việc các doanh nghiệp không thực hiện hoặc thực hiện sai các quy định của Nhà nước về tiền lương như không thực hiện hoặc thực hiện

sai quy định về tiền lương làm thêm, làm đêm, tiền lương trả cho những ngày ngừng việc, những ngày nghỉ quy định (lễ, tết, phép, việc riêng), trốn đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động, làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động.

1.3.2.2. Các nhân tố thuộc về thị trường

Các nhân tố thuộc về thị trường có thể kể đến là quan hệ cung cầu về lao động trên thị trường lao động, mức lương của các vị trí công việc theo từng ngành nghề, khu vực. Nếu thị trường lao động phát triển, nhu cầu sử dụng lao động lớn thì các doanh nghiệp phải cạnh tranh với nhau trong thu hút lao động, từ đó mức lương, thu nhập của người lao động sẽ cao. Do đó, một doanh nghiệp muốn thu hút và duy trì được lực lượng lao động trình độ cao, đảm nhận được các công việc phức tạp trong doanh nghiệp thì đòi hỏi phải trả lương cho người lao động xứng đáng, có tính đến mức lương trên thị trường và ngược lại. Ví dụ, Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh là nơi có số lượng doanh nghiệp lớn, nhu cầu sử dụng lao động lớn nên mức tiền lương của người lao động trong các doanh nghiệp khá cao do đó các doanh nghiệp đóng trên địa bàn của 2 thành phố này phải đưa ra chính sách tiền lương hợp lý, cạnh tranh thì mới có khả năng thu hút và duy trì được lao động giỏi cho doanh nghiệp.

1.4. Sự cần thiết của nghiên cứu tiền lương và thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội.

Việc nghiên cứu tiền lương, thu nhập ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước có các ý nghĩa sau:

Thứ nhất, tiền lương có ý nghĩa rất lớn đối với cả người lao động và doanh nghiệp. Bởi vì đối với doanh nghiệp tiền lương vừa là yếu tố chi phí đầu vào của sản xuất, vừa là công cụ để kích thích tạo động lực cho người lao động. Đối với người lao động, tiền lương là một khoản thu nhập chủ yếu của người lao động, giúp người lao động thỏa mãn các nhu cầu vật chất và tinh thần trong đời sống sinh hoạt. Do đó, cần nghiên cứu tiền lương, thu nhập của người lao động để xác định mức

tiền lương, thu nhập hợp lý để vừa đảm bảo kích thích, tạo động lực lao động, vừa tiết kiệm chi phí lao động, nâng cao hiệu quả sử dụng lao động trong doanh nghiệp.

Thứ hai, nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

Theo quan điểm của các nhà quản lý, đầu tư cho con người là đầu tư có hiệu quả, thể hiện trong doanh nghiệp là đầu tư cho người lao động. Tuy nhiên để đầu tư đạt hiệu quả thì phải có phương thức đầu tư hợp lý. Vì vậy, các doanh nghiệp không ngừng thay đổi các phương pháp quản lý, trong đó có phương pháp sử dụng “công cụ” tiền lương với mục đích nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực. Với “công cụ” này, người sử dụng lao động có thể duy trì, gìn giữ và thu hút những người lao động giỏi, có năng lực phù hợp với công việc của doanh nghiệp. Do đó, việc nghiên cứu tiền lương, thu nhập của người lao động để đề ra các giải pháp nhằm nâng cao tiền lương, thu nhập và đảm bảo phân phối tiền lương, thu nhập công bằng, hiệu quả trong các doanh nghiệp nói chung và các doanh nghiệp ngoài Nhà nước nói riêng là rất cần thiết, giúp các doanh nghiệp xây dựng được chính sách tiền lương tốt để lưu giữ và thu hút nhân tài, nâng cao hiệu quả sử dụng lao động trong doanh nghiệp.

Thứ ba, tiền lương, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp luôn biến động theo từng thời kỳ do đó cần nghiên cứu tiền lương, thu nhập của người lao động và sự biến động tiền lương, thu nhập của người lao động trong những năm qua để thấy được xu hướng vận động, biến động của tiền lương, thu nhập của người lao động trong các DNNNN nhằm đưa ra những chính sách quản lý tiền lương, thu nhập của người lao động phù hợp với DNNNN trong từng thời kỳ.

Nền kinh tế luôn vận động, đặc biệt trong thời kỳ giao lưu, hội nhập quốc tế diễn ra mạnh mẽ, do đó mọi nhân tố trong nền kinh tế đều bị ảnh hưởng và phải vận động, thay đổi để phù hợp với tình hình mới. Nhà nước luôn đưa ra các chính sách nhằm điều tiết nền kinh tế (trong đó có chính sách tiền lương đối với các loại hình doanh nghiệp ở các thành phần kinh tế) nhằm hướng nền kinh tế vận động theo định hướng của đất nước nhưng cũng không đi ngược lại quy luật phát triển chung của thế giới, của thị trường. Sự thay đổi về chính sách tiền lương của Nhà nước trong

các thời kỳ từ năm 1993 đến nay đã chứng minh điều đó và khi chính sách mới ra đời thì các doanh nghiệp cũng cần phải có những thay đổi cho phù hợp. Thị trường là nhân tố rất nhạy bén, luôn vận động, biến đổi nên các doanh nghiệp cũng cần có những thay đổi để phù hợp với sự vận động của thị trường trong mỗi thời kỳ, trong đó có vấn đề tiền lương. Bản thân doanh nghiệp cũng có những thay đổi về ngành nghề sản xuất kinh doanh, về phương pháp quản lý, về số lượng và chất lượng lao động nên tiền lương, thu nhập cũng phải biến đổi theo để đáp ứng những thay đổi đó. Trước những sự thay đổi đó, Nhà nước cũng cần có cơ chế quản lý tiền lương, thu nhập của người lao động trong các DNNNN phù hợp trong từng thời kỳ nhằm đáp ứng sự thay đổi của thị trường và nâng cao sức cạnh tranh của DNNNN trong nền kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế.

Thứ tư, việc nghiên cứu tiền lương, thu nhập của người lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội sẽ giúp các doanh nghiệp nói chung và các DNNNN trên địa bàn Hà Nội hoàn thiện công tác tổ chức lao động – tiền lương để lưu giữ và thu hút lao động giỏi, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Từ khi nước ta chuyển sang phát triển nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần, vận động theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước cho đến nay, số DNNNN có sự phát triển rất nhanh, chiếm số lượng lớn trong tổng số doanh nghiệp (*tính đến năm 2008, trong cả nước có 196.779 DNNNN, chiếm 95,65% tổng số doanh nghiệp của cả nước*). Tuy nhiên, phần lớn DNNNN có quy mô nhỏ và vừa (*theo số liệu thống kê năm 2008, số DNNNN có vốn dưới 10 tỷ đồng chiếm tới 83,82%; số lao động bình quân 1 DNNNN là 24 lao động*), hiệu quả sản xuất kinh doanh thấp, thiếu đội ngũ cán bộ lao động – tiền lương được đào tạo chuyên sâu về nghiệp vụ nên tiền lương và thu nhập của người lao động ở các DNNNN còn thấp và phân phối chưa công bằng. Do đó, việc nghiên cứu tiền lương, thu nhập của người lao động trong các DNNNN sẽ giúp tìm ra nguyên nhân của thực trạng tiền lương, thu nhập thấp, phân phối chưa công bằng để từ đó đề ra các giải pháp phân phối tiền lương, thu nhập công bằng, trả lương xứng đáng với sức lao động mà người lao động cống hiến cho doanh nghiệp, đảm bảo nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động trong các DNNNN.

Hà Nội là một thành phố có số lượng DNNNN rất lớn, đứng thứ hai sau thành phố Hồ Chí Minh (*tính đến năm 2008, Hà Nội có 36.760 DNNNN, chiếm 96,11% tổng số doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội*). Do đó, việc nghiên cứu tiền lương, thu nhập của người lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội sẽ đưa ra cái nhìn tổng quát nhất về thực trạng tiền lương, thu nhập của người lao động trong các DNNNN. Bên cạnh đó, việc nghiên cứu chuyên sâu về tiền lương, thu nhập của người lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội sẽ góp phần nâng cao hiệu quả tổ chức lao động - tiền lương ở các DNNNN trên địa bàn Hà Nội, góp phần nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động làm việc trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội, đồng thời giúp các doanh nghiệp thu hút và giữ chân lao động giỏi trong bối cảnh thị trường lao động luôn biến động và hội nhập quốc tế ngày càng sâu, rộng.

Thứ năm, nghiên cứu tiền lương, thu nhập của người lao động và đề ra các chế độ, chính sách tiền lương, thu nhập phù hợp đối với các doanh nghiệp ngoài nhà nước sẽ có tác động rất lớn đến đời sống của số lượng rất lớn người lao động đang làm công ăn lương trong xã hội.

Theo số liệu thống kê của Tổng cục Thống kê, tính đến năm 2008 số lao động làm việc trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước là 4.717.759 lao động, chiếm 57,13% tổng số lao động làm việc trong khu vực doanh nghiệp cả nước, cao gấp 2,76 lần doanh nghiệp Nhà nước và gấp 2,58 lần doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Đặc biệt ở các thành phố lớn như Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh số lao động làm việc trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước chiếm tỷ lệ rất lớn trong tổng số lao động làm việc trong khu vực doanh nghiệp trên địa bàn. (Theo báo cáo kết quả điều tra doanh nghiệp 4 năm 2005 – 2008 của Cục Thống kê thành phố Hà Nội, tính đến năm 2008 số lao động làm việc trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội là 772.760 lao động, chiếm 65,81% tổng số lao động làm việc trong khu vực doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội). Do đó, việc nghiên cứu tiền lương, thu nhập và đề ra các chế độ, chính sách tiền lương phù hợp sẽ có tác động rất lớn đến đời sống của người lao động làm việc trong khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội, một bộ phận rất lớn trong xã hội.

1.5. Kinh nghiệm rút ra từ nghiên cứu tiền lương, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp của một số quốc gia trên thế giới.

1.5.1. Kinh nghiệm của Trung Quốc

Để đạt được các mục tiêu của cải cách tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường, Trung Quốc đã đưa ra một số các nguyên tắc sau đây:

a. Tôn trọng triệt để nguyên tắc phân phối theo lao động

Phân phối theo lao động được coi là nguyên tắc quan trọng nhất, kết hợp với các hình thức phân phối khác làm định hướng phân phối tiền lương là một tiêu chuẩn khoa học để thực hiện sự công bằng trong phân phối.

Theo nguyên tắc này thì thu nhập của người lao động phụ thuộc vào kết quả lao động của họ. Sự phân hoá thu nhập do sự khác biệt về kết quả lao động có thể được mở rộng hoặc thu hẹp. Nếu thu hẹp sự khác nhau quá giới hạn thì sẽ dẫn đến chủ nghĩa bình quân. Phân phối bình quân đi ngược lại nguyên tắc phân phối theo lao động, gây ra phân phối bất bình đẳng, hạn chế sáng tạo trong công việc của con người và ảnh hưởng đến sự ổn định xã hội.

Phân phối theo lao động được xác định theo hiệu quả của người lao động và hiệu quả kinh tế của doanh nghiệp. Chỉ với sự tuân thủ chính xác nguyên tắc phân phối theo lao động thì mới tạo được động lực cho người lao động, năng suất lao động và hiệu quả kinh tế cũng được tăng lên theo và quản lý doanh nghiệp mới được cải thiện.[9]

b. Chính sách vĩ mô của Nhà nước về tiền lương phải hướng tới hiệu quả kinh tế và sự công bằng trong phân phối

Trung Quốc đã đưa ra chính sách tiền lương phải có sự kết hợp chặt chẽ với chỉ tiêu về năng suất lao động, hiệu quả sản xuất và mục tiêu của sản xuất kinh doanh. Dựa trên cơ sở này để khuyến khích các lực lượng sản xuất phát triển, tạo ra các điều kiện để đạt được sự công bằng xã hội.

Tuy nhiên chính sách này vẫn phải tạo cho các doanh nghiệp có quyền quyết định phân phối tiền lương của mình.

Quyền phân phối tiền lương là một phần sự tự chủ của các doanh nghiệp đối với các hoạt động SX - KD của họ trong nền kinh tế thị trường. Trong nền kinh tế kế hoạch hoá, tiền lương của doanh nghiệp được thực hiện theo kế hoạch hoá mệnh lệnh của Chính phủ và tiền lương được trả cho từng công nhân được xác định thông qua sự điều chỉnh tiền lương thống nhất. Trong nền kinh tế thị trường các doanh nghiệp với tư cách là chủ thể kinh tế độc lập, tham gia cạnh tranh thị trường một cách độc lập, bình đẳng và cần có sự độc lập, bình đẳng trong phân phối tiền lương.

Mục tiêu của cải cách tiền lương ở Trung Quốc là phải thiết lập một hệ thống trả lương có sự “điều chỉnh của thị trường, tự quyết định của doanh nghiệp và kiểm tra, kiểm soát của Chính phủ” trên cơ sở nguyên tắc trả lương theo công việc. Hệ thống này nhằm loại trừ sự bất bình đẳng trong phân phối tiền lương và thu nhập, nâng cao tiền lương cho người lao động trên cơ sở phát triển kinh tế, sự kiểm tra hợp lý và làm giảm những sự cách biệt về tiền lương giữa các khu vực, các ngành, các doanh nghiệp và người lao động.[7]

c. Các biện pháp và kiến nghị nhằm đạt được mục tiêu của cải cách tiền lương đối với khu vực doanh nghiệp.

- Thiết lập và hoàn thiện sự quản lý vĩ mô của Nhà nước đối với việc phân phối tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp.

- Xây dựng, hướng dẫn biên đối với việc tăng tiền lương.

Đường biên tăng tiền lương là một hình thức kiểm tra vĩ mô của Nhà nước đối với việc xác định tăng tiền lương và hướng dẫn phân phối tiền lương theo mức độ tăng trưởng kinh tế xã hội, chỉ số giá sinh hoạt và các chỉ tiêu kinh tế - xã hội khác trong nền kinh tế thị trường, bảo đảm việc thực hiện đầy đủ các mục tiêu kinh tế vĩ mô. Đường biên tăng tiền lương đang được sử dụng rộng rãi trong các nước có nền kinh tế thị trường để hướng dẫn thoả ước tập thể và xác định tăng tiền lương hợp lý cho người lao động.

Chính phủ xây dựng một đường biên tăng tiền lương quốc gia dựa theo các chỉ tiêu về GDP, việc làm, giá cả và đầu tư để làm cơ sở cho các địa phương và các

ngành xác định các giá trị cận biên tăng tiền lương đối với các doanh nghiệp. Đường biên này cũng dùng làm mục tiêu và tiêu chuẩn đối với các doanh nghiệp trong việc xác định tiền lương của họ hoặc xác định tiền lương thông qua thoả ước tập thể.

- Xác định tiền lương thông qua thoả ước tập thể

Thoả ước tập thể là hình thức cơ bản thông qua đó các nước trong nền kinh tế thị trường duy trì quan hệ lao động và giải quyết các vấn đề liên quan đến tiền lương. Với thị trường lao động ngày càng phát triển và với cuộc cải cách về quyền sở hữu đang được tiến hành cần phải thiết lập một mối quan hệ phụ thuộc lẫn nhau và trung hoà giữa Công đoàn và những người đang sử dụng lao động nhằm đạt được một sự nhất trí và thoả thuận về những vấn đề như tăng tiền lương.[7]

d. Cải cách hệ thống phân phối tiền lương đối với các nhà quản lý doanh nghiệp Nhà nước và thiết lập hệ thống tiền lương năm nhằm tìm một con đường có hiệu quả cho các doanh nghiệp

Bốn nguyên tắc cải cách tiền lương trong các doanh nghiệp của Trung Quốc là:

- Mở rộng quyền tự chủ của doanh nghiệp trong lĩnh vực tiền lương, gắn tiền lương với hiệu quả sản xuất của doanh nghiệp.

- Tăng cường sự tham gia của người lao động trong quá trình xác định tiền lương thông qua thoả ước lao động tập thể.

- Đổi mới cơ chế quản lý tiền lương thông qua việc tăng cường vai trò giám sát và quản lý của Chính quyền địa phương trong việc quy định và áp dụng tiền lương tối thiểu.

- Bộ Lao động chỉ tập trung vào việc xây dựng khung chính sách về tiền lương và các tiêu chuẩn lao động cũng như điều kiện lao động trong doanh nghiệp.[7]

1.5.2. Kinh nghiệm của Singapore

1.5.2.1. Hệ thống tiền lương thống nhất linh hoạt (1998 đến nay)

Nhằm giúp đỡ các doanh nghiệp có hệ thống tiền lương mềm dẻo để điều chỉnh kịp thời với các biến động về kinh tế, vào năm 1998, Hội đồng tiền lương

quốc gia Singapore đã khuyến nghị các doanh nghiệp áp dụng hệ thống tiền lương linh hoạt theo tháng.

Các mục tiêu cụ thể của hệ thống tiền lương tháng linh hoạt

- Kích thích người lao động không ngừng nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp và cá nhân.

- Nâng cao tính linh hoạt trong hệ thống trả lương, gắn tiền lương một cách linh hoạt hơn với kết quả của người lao động và doanh nghiệp.

- Giúp đỡ các doanh nghiệp cắt giảm chi phí, nâng cao khả năng cạnh tranh, duy trì việc làm cho người lao động và giảm tối đa mức thất nghiệp.

Với việc áp dụng hệ thống tiền lương tháng linh hoạt các mức tăng tiền lương trong tháng sẽ dưới hình thức phần tiền lương mềm và như vậy doanh nghiệp có khả năng điều chỉnh phần tiền lương này theo kết quả cụ thể trong tháng và duy trì chỗ làm việc cho người lao động trong điều kiện kinh tế biến động và suy thoái.

Các nguyên tắc xác định tiền lương tháng trong doanh nghiệp:

- Mức tăng tiền lương cần phản ánh giá trị của công việc.

- Mức tăng tiền lương cần phản ánh hiệu quả hoạt động của cá nhân và doanh nghiệp.

- Mức tăng tiền lương cần linh hoạt, tách ra khỏi tiền lương cơ bản.

- Việc điều chỉnh tiền lương theo tháng cần bảo đảm nguyên tắc ổn định thu nhập của người lao động.

- Đối với những người có thu nhập thấp, việc điều chỉnh tiền lương tháng cần dựa trên số tiền tuyệt đối (không tính bằng % so với mức tiền lương cơ bản) để bảo đảm thu nhập tối thiểu cho họ.

Cơ cấu tiền lương của người lao động trong doanh nghiệp:

- Tiền lương cơ bản.

- Tiền lương theo thâm niên (chiếm tỷ lệ nhỏ).

- Tiền lương tăng giá của thị trường (lao động và hàng hoá)...

- Tháng lương thứ 13.

- Tiền lương mềm theo năm (chiếm khoảng 20% gắn với kết quả hoạt động và lợi nhuận của doanh nghiệp và 10% mềm theo tháng để điều chỉnh chi phí tiền lương theo biến động của sản xuất - kinh doanh trong tháng.

- Tiền bảo hiểm hưu trí.[7]

1.5.2.2. Mô hình tiền lương trả theo 3PS trong điều kiện nền kinh tế tri thức của Singapore

Nhằm mục tiêu thu hút và giữ lao động tài năng để thúc đẩy doanh nghiệp phát triển, cần phải có hệ thống trả lương tiên tiến. Yêu cầu này có thể thực hiện thông qua nguyên tắc trả lương 3PS (Pay for position; pay for person; pay for performance), được áp dụng rộng rãi trong các doanh nghiệp công nghiệp hàng đầu của Singapore.[7]

a. Trả lương theo vị trí - Pay for Position

Trả lương theo vị trí được thực hiện thông qua xây dựng hệ thống chức danh công việc hợp lý và so sánh mức tiền lương doanh nghiệp với mức tiền công trên thị trường thông qua việc thu thập các thông tin định kỳ về tiền lương các ngành, nghề tương tự.

Thông thường việc trả lương theo công việc được căn cứ vào khả năng trả lương của Công ty cũng như các mức lương hiện hành trên thị trường. Hệ thống tiền lương theo công việc được xây dựng trên cơ sở đánh giá công việc sau đó sẽ điều chỉnh với các mức lương cho các công việc tương ứng trên thị trường.[7]

b. Trả lương theo cá nhân - Pay for Person

Xác định các yêu cầu về trình độ và khả năng của người lao động đối với từng vị trí công việc, từ đó trả lương cho người lao động tương ứng và khả năng đảm nhiệm của họ đối với từng vị trí cụ thể. Đồng thời xác định và áp dụng các mức lương cao đối với các kỹ năng và tay nghề có nhu cầu cao trong thị trường.

Theo nguyên tắc này, mỗi người lao động có thể nhận các mức lương thấp hơn mức dự kiến nếu như họ có trình độ tay nghề thấp hoặc chưa có điều kiện đáp ứng

các yêu cầu của vị trí tương ứng (bao gồm trình độ đào tạo, kinh nghiệm và kiến thức). Trái lại, đối với những người có trình độ tay nghề, kỹ năng và kiến thức mà thị trường đòi hỏi nhiều, họ có thể được trả lương cao hơn mức dự kiến để bảo đảm khả năng cạnh tranh.[7]

c. Trả lương cho kết quả hoàn thành công việc - Pay for Performance

Nếu như kết quả SXKD của doanh nghiệp tốt, hoặc khi mỗi cá nhân hoàn thành vượt mức công việc được giao, có thể áp dụng các hình thức thưởng theo năm cũng như thưởng theo tháng để khuyến khích kịp thời cho người lao động.[9]

1.5.3. Kinh nghiệm của Mỹ

Hầu hết các công ty ở Mỹ và Tây Âu đều sử dụng cơ sở công việc để xác định mức lương cơ bản, mặc dù có một số nghề (thiết bị kỹ thuật và máy tính) vẫn dựa trên cơ sở những yếu tố con người. Đối với các doanh nghiệp nằm trong khu vực tư nhân ở Mỹ, mức lương trong khu vực tư nhân không thống nhất cho tất cả các vùng trên lãnh thổ Hoa Kỳ. Cơ chế quản lý của Nhà nước đối với khu vực tư nhân chủ yếu thông qua mức tiền lương tối thiểu được quy định trong Luật về tiêu chuẩn lao động (FLSA).

Với lịch sử phát triển kinh tế theo thị trường lâu dài, các doanh nghiệp của Mỹ chủ yếu là khu vực tư nhân, thậm chí cả trong những lĩnh vực nhạy cảm như quân sự cũng do các doanh nghiệp tư nhân đảm nhiệm. Các thể chế Nhà nước cũng như xã hội đã tạo lập lên nền kinh tế thị trường đảm bảo sự phân bổ và sử dụng các nguồn lực một cách tối ưu. Có thể nói cơ chế chung cho các doanh nghiệp trong phân phối tiền lương, thu nhập cho người lao động là sự thoả thuận theo thị trường và tuân thủ luật pháp của Nhà nước cũng như pháp luật các nước khác mà doanh nghiệp sử dụng lao động.

Tổ chức công đoàn Mỹ đã thể hiện đầy đủ vai trò của mình và cùng với Chính phủ chỉ can thiệp vào quá trình thoả thuận tiền lương khi có sự phương hại lợi ích của các bên. Chính cơ chế này tạo điều kiện cho các doanh nghiệp tự chủ hoàn toàn trong trả lương. Mặt khác nó lại hạn chế rất hiệu quả những sai lệch do thị trường gây ra hoặc những quyết định cực đoan của các bên trong quá trình thương thảo tiền lương.[7]

1.5.4. Bài học kinh nghiệm rút ra cho các doanh nghiệp ngoài nhà nước của Việt Nam

Nghiên cứu tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp của Trung quốc, Singapore và Mỹ rút ra một số kinh nghiệm đối với tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp của Việt Nam như sau:

- Tầm vĩ mô cần xác định đường biên của việc tăng tiền lương, nghĩa là việc tăng lương phải gắn với tốc độ tăng năng suất lao động, tăng GDP, giải quyết việc làm, lạm phát, đầu tư của từng thời kỳ làm căn cứ để doanh nghiệp xác định mức tăng tiền lương của mình.

- Tăng quyền tự chủ của doanh nghiệp trong trả lương, gắn trả lương với hiệu quả sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp.

- Tăng cường vai trò của thoả ước lao động tập thể trong việc thực hiện chính sách tiền lương vĩ mô để bảo đảm tiền lương gắn với kết quả hoạt động của doanh nghiệp và cá nhân.

- Đổi mới việc trả lương đối với cán bộ quản lý doanh nghiệp theo hướng trả lương theo năm và gắn với hiệu quả của doanh nghiệp.

- Chính sách tiền lương vĩ mô cũng như chính sách tiền lương ở các doanh nghiệp cần xác lập trên cơ sở các giá trị lao động và thúc đẩy các mối quan hệ lao động một cách hài hoà.

- Tiền lương phải được hiểu như là tổng hợp chi phí cho lao động, bao gồm tiền lương và các khoản trả ngoài lương, kể cả lương cho hưu trí sau này. Phải giảm thiểu phần trả ngoài tiền lương để nâng cao tính linh hoạt của tiền lương theo thị trường và gắn kết tiền lương với giá trị lao động hay công việc.

- Nâng cao tính linh hoạt của hệ thống tiền lương để bảo đảm cho các chính sách tiền lương có hiệu quả.

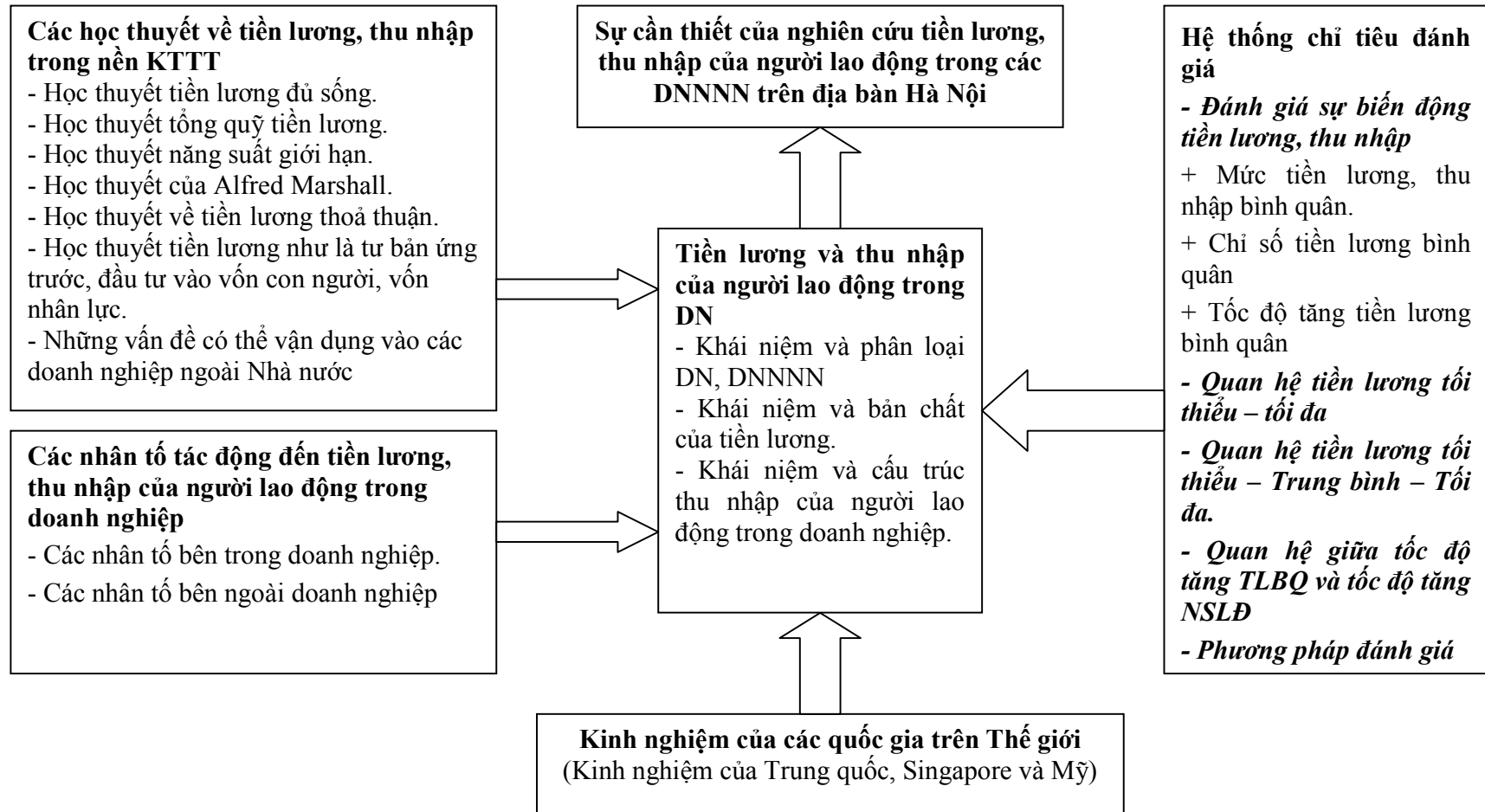
- Vai trò can thiệp của Chính phủ là có giới hạn, thể hiện trong việc quy định chính sách tiền lương trên các vấn đề cơ bản có tính nguyên tắc và định hướng. Sự can thiệp trực tiếp chỉ cần thiết khi xảy ra tranh chấp lao động theo pháp luật lao động quy định và khi Nhà nước có những chính sách kinh tế tác động trực tiếp đến lợi ích của cả hai bên trong quan hệ lao động.

- Để giảm bớt các tranh chấp về lao động trong đó có các tranh chấp về tiền lương, cần tăng cường mối liên kết giữa người lao động và người sử dụng lao động.

- Việc thu thập hệ thống thông tin về thu nhập và tiền lương định kỳ là rất cần thiết để bảo đảm tiền lương có tính cạnh tranh giữa các ngành, nghề, khu vực kinh tế. Nhà nước cần có hệ thống thu thập thông tin về tiền lương trên toàn quốc và công bố để các doanh nghiệp làm căn cứ xác định các mức lương của mình. Tiền lương là một yếu tố chi phí đầu vào của sản xuất nên doanh nghiệp cũng cần phải có hệ thống nghiên cứu tiền lương trên thị trường của mình nhằm đảm bảo tính linh hoạt và chủ động trong trả lương.

- Trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế đang diễn ra mạnh mẽ, Nhà nước cần có cơ chế, chính sách tiền lương, thu nhập cho phù hợp với khu vực doanh nghiệp nói chung và DNNNN nói riêng. Cơ chế, chính sách tiền lương đối với DNNNN cần tạo sự chủ động cho người lao động và doanh nghiệp thỏa thuận mức lương trong khuôn khổ quy định của pháp luật lao động. Trong đó, Nhà nước cần tạo hành lang pháp lý thuận lợi để doanh nghiệp và người lao động thỏa thuận tiền lương phù hợp với mức lương trên thị trường và quy định của pháp luật. Bên cạnh đó, công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp cũng cần nâng cao năng lực để đại diện người lao động thỏa thuận mức lương, thương lượng với chủ doanh nghiệp, bảo vệ quyền lợi hợp pháp và chính đáng về tiền lương, thu nhập cho người lao động.

TÓM TẮT CHƯƠNG 1



CHƯƠNG 2

PHÂN TÍCH THỰC TRẠNG TIỀN LƯƠNG, THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NGOÀI NHÀ NƯỚC TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI

2.1. Đặc điểm tự nhiên, kinh tế - xã hội của Hà Nội ảnh hưởng đến sự phát triển doanh nghiệp ngoài Nhà nước trên địa bàn Hà Nội.

2.1.1. Đặc điểm tự nhiên

Hà Nội là thủ đô, đồng thời là thành phố đứng đầu Việt Nam về diện tích (Sau đợt mở rộng địa giới hành chính vào tháng 8 năm 2008, thành phố có diện tích 3.324,92 km²) và đứng thứ hai về dân số với hơn 6 triệu người (tính đến năm 2010 dân số Hà Nội là 6.617.900 người), là trung tâm chính trị, kinh tế xã hội của cả nước. Hà Nội nằm ở phía tây bắc của vùng đồng bằng châu thổ sông Hồng, tiếp giáp với các tỉnh Thái Nguyên, Vĩnh Phúc ở phía Bắc, Hà Nam, Hòa Bình phía Nam, Bắc Giang, Bắc Ninh và Hưng Yên phía Đông, Hòa Bình cùng Phú Thọ phía Tây.

Hà Nội là một trong năm thành phố trực thuộc Trung ương của Việt Nam, cùng với Thành phố Hồ Chí Minh, Hải Phòng, Đà Nẵng và Cần Thơ. Riêng Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh còn được xếp vào đô thị loại đặc biệt, thỏa mãn các tiêu chuẩn như tỷ lệ lao động phi nông nghiệp trên tổng số lao động chiếm trên 90%, quy mô dân số trên 1,5 triệu người (tính đến năm 2009, mật độ dân số Hà Nội là 1.935 người/km²).

Cùng với quy mô dân số lớn, Hà Nội cũng là một trong những thành phố có quy mô lao động lớn nhất cả nước (hiện nay, Hà Nội có khoảng 3,2 triệu người trong độ tuổi lao động).

Sau những thay đổi về địa giới và hành chính năm 2008, Hà Nội hiện có 29 đơn vị hành chính cấp huyện – gồm 10 quận, 18 huyện, 1 thị xã – và 577 đơn vị hành chính cấp xã – gồm 401 xã, 154 phường và 22 thị trấn.[124].

Dưới đây là danh sách các quận, huyện và bản đồ địa giới hành chính Hà Nội.

Danh sách các đơn vị hành chính cấp huyện của Hà Nội

Tên	Diện tích	Dân số	Tên	Diện tích	Dân số
Quận			Đan Phượng	76,80	132.000
Ba Đình	9,25	225.282	Đông Anh	182,30	276.750
Cầu Giấy	12,04	147.000	Gia Lâm	114,00	205.275
Đống Đa	10,09	352.000	Hoài Đức	94,30	190.612
Hà Đông	33,30	135.000	Mê Linh	141,64	187.255
Hai Bà Trưng	14,65	350.000	Mỹ Đức	226,14	170.200
Hoàn Kiếm	5,29	178.000	Phú Xuyên	170,80	186.452
Hoàng Mai	41,04	214.759	Phúc Thọ	117,00	155.000
Long Biên	60,38	170.000	Quốc Oai	129,54	147.311
Tây Hồ	24,00	109.163	Sóc Sơn	306,09	254.000
Thanh Xuân	9,13	173.000	Thạch Thất	128,19	147.792
Thị xã			Thanh Oai	141,80	204.729
Sơn Tây	113,47	110.827	Thanh Trì	63,27	158.413
Huyện			Thường Tín	127,70	200.598
Ba Vì	428,00	250.000	Từ Liêm	75,32	240.000
Chương Mỹ	232,90	271.761	Ứng Hòa	182,70	192.216

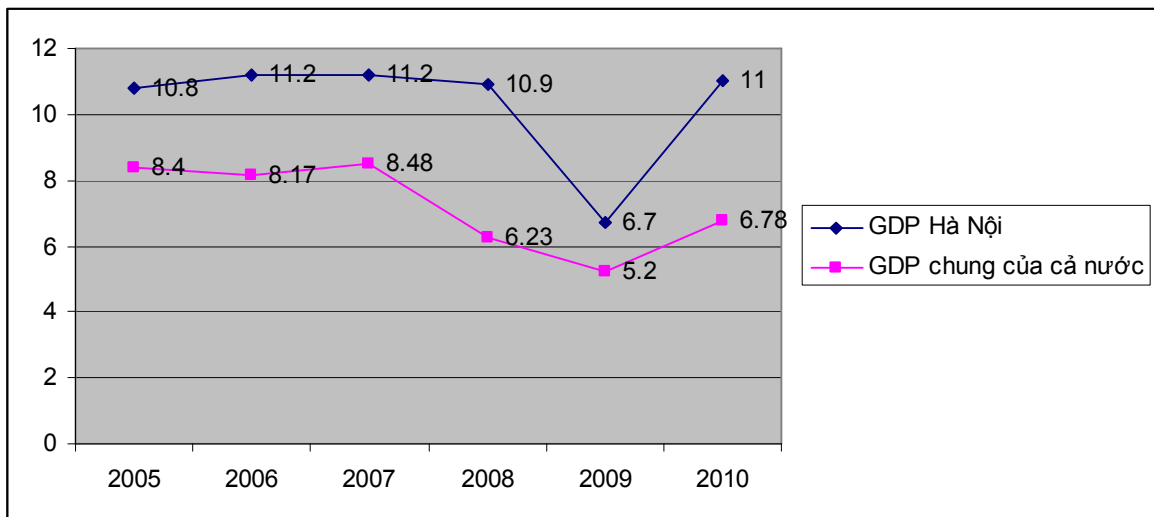


Bản đồ hành chính Hà Nội năm 2008

Đơn vị diện tích: km². Nguồn: trang chính thức của Hà Nội.

2.1.2. Đặc điểm kinh tế - xã hội

Sau một thời gian dài của thời kỳ bao cấp, từ đầu thập niên 1990, kinh tế Hà Nội bắt đầu ghi nhận những bước phát triển mạnh mẽ. Tốc độ tăng trưởng GDP bình quân của thành phố thời kỳ 1991–1995 đạt 12,52%, thời kỳ 1996–2000 là 10,38%. Tiếp đà tăng trưởng của các giai đoạn trước, kinh tế Hà Nội tiếp tục tăng trưởng cao trong những năm gần đây, trở thành 1 trong 2 thành phố có tốc độ tăng GDP cao nhất cả nước (Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh). Cụ thể, biểu đồ 2.1 dưới đây phản ánh rõ tốc độ tăng trưởng của Hà Nội trong những năm gần đây.



Biểu đồ 2.1: So sánh tốc độ tăng GDP của Hà Nội với cả nước (Đơn vị: %)

(Nguồn: Số liệu tổng hợp qua các năm của tác giả)

Biểu đồ 2.1 cho thấy tốc độ tăng GDP của Hà Nội rất cao và cao hơn so với tốc độ tăng GDP trung bình của cả nước từ 1,2 – 1,62 lần. Trong giai đoạn từ 2005 cho đến nay tốc độ tăng GDP của Hà Nội luôn đạt trên 10 %, riêng chỉ có năm 2009 tốc độ tăng GDP của Hà Nội chỉ đạt 6,7%, đây là mức tăng thấp nhất trong những năm gần đây. Nguyên nhân của tốc độ tăng GDP của Hà Nội năm 2009 chỉ đạt 6,7% là do các nguyên nhân sau:

- Kinh tế Thế giới cũng như Việt Nam rơi vào thời kỳ suy thoái, điều này cũng làm ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế của mỗi tỉnh, thành phố, trong đó có Hà Nội.

- Năm 2008, Hà Nội thực hiện mở rộng địa giới hành chính, lấy một số quận, huyện của Hà Tây, Hoà Bình và Vĩnh Phúc. Năm 2009, Hà Nội gặp phải trận lũ lụt lớn vào đầu năm làm mất mùa, khiến nông nghiệp sụt giảm trong nửa đầu năm 2009.

Tuy nhiên so với mức tăng GDP chung của cả nước thì năm 2009 tốc độ tăng GDP của Hà Nội vẫn tăng cao gấp 1,3 lần so với mức chung của cả nước. Trong năm 2010 Hà Nội đã khắc phục được suy thoái kinh tế và tiếp tục đạt tốc độ tăng trưởng cao (tốc độ tăng GDP 6 tháng đầu năm 2010 ước đạt 10,1 %, trong đó nhóm ngành Công nghiệp – xây dựng tăng mạnh nhất với mức 11,5%, kể đến là dịch vụ tăng 9,1%; nông lâm thủy sản tăng 7,3%). Đây là kết quả đáng khích lệ và được các tổ chức trong nước và quốc tế đánh giá cao về kết quả này. Theo một nghiên cứu vừa được thực hiện bởi công ty tư vấn và kiểm toán PricewaterhouseCoopers (PwC) của Anh, Hà Nội và TPHCM được dự đoán sẽ là hai thành phố đứng đầu thế giới về tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm quốc nội (GDP) trung bình trong giai đoạn từ năm 2008 đến năm 2025. Cuộc nghiên cứu được thực hiện trên 151 thành phố, trong đó có TPHCM và Hà Nội thông qua việc đánh giá ảnh hưởng của sự suy thoái kinh tế hiện nay và của kịch bản phi toàn cầu hóa trong tương lai lên các thành phố này. Xét về tốc độ tăng trưởng kinh tế trong giai đoạn từ năm 2008 đến năm 2025, Hà Nội và TPHCM giữ hai vị trí đầu bảng trong danh sách 30 thành phố có tốc độ phát triển nhanh nhất với mức tăng trưởng GDP trung bình là 7% trong giai đoạn này.

Cơ cấu kinh tế Hà Nội cũng có sự thay đổi theo hướng tích cực: tăng tỷ trọng các ngành công nghiệp, dịch vụ, giảm các ngành nông lâm ngư nghiệp. Ngành công nghiệp của Hà Nội vẫn tập trung vào 5 lĩnh vực chính là cơ–kim khí, điện–điện tử, dệt–may–giày, chế biến thực phẩm và công nghiệp vật liệu. Bên cạnh đó, nhiều làng nghề truyền thống như gốm Bát Tràng, may ở Cổ Nhuế, đồ mỹ nghệ Vân Hà... cũng dần phục hồi và phát triển

Cùng với sự tăng trưởng kinh tế cao, mức sống dân cư cũng ngày càng tăng lên. Năm 2007, GDP bình quân đầu người của Hà Nội là 31,8 triệu đồng, đến nay (2010) GDP bình quân đầu người của Hà Nội lên tới 34,28 triệu đồng. Trong khi con số của cả Việt Nam năm 2007 là 13,4 triệu đồng và 2010 là 15 triệu đồng.[124]

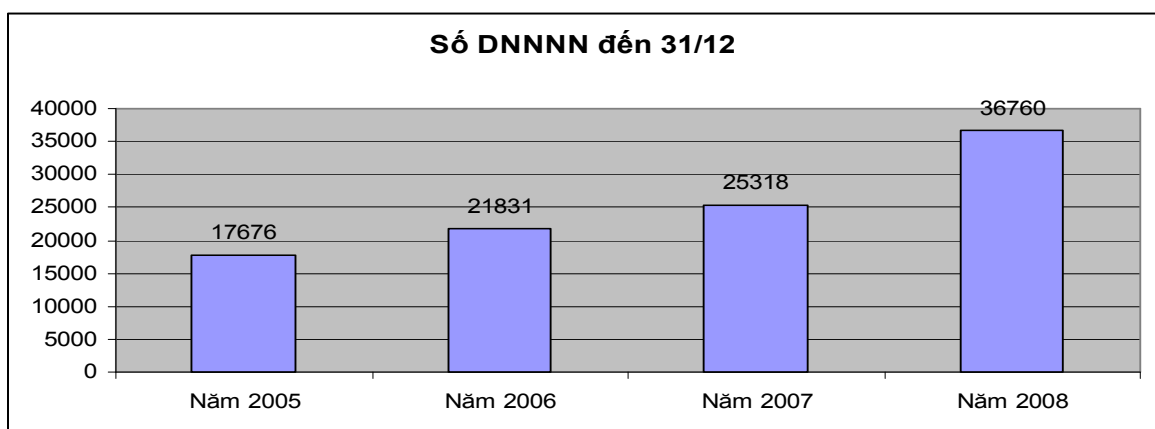
Hà Nội cũng là một trong những địa phương nhận được đầu tư trực tiếp từ nước ngoài nhiều nhất, với 1.681,2 triệu USD và 290 dự án. Thành phố cũng là địa điểm của 1.600 văn phòng đại diện nước ngoài, 14 khu công nghiệp cùng 1,6 vạn cơ sở sản xuất công nghiệp.

Với vị trí địa lý thuận lợi, tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, dân cư đông đúc, nguồn nhân lực dồi dào, Hà Nội có những tiềm năng to lớn cần được khai thác một cách có hiệu quả trong việc phát triển các doanh nghiệp ngoài nhà nước, góp phần tăng trưởng kinh tế, tạo việc làm và nâng cao đời sống của người lao động.

2.2. Đặc điểm của doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội ảnh hưởng tới tiền lương, thu nhập của người lao động.

2.2.1. Tình hình phát triển doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội.

Trong bối cảnh thể chế chính trị, luật pháp ngày càng được cải thiện, điều kiện tự nhiên thuận lợi, KT - XH có những bước tăng trưởng vượt bậc, các DNNNN đã có nhiều điều kiện thuận lợi để phát triển. Với những điều kiện thuận lợi này, các DNNNN trên địa bàn Hà Nội đã tăng mạnh về số lượng trong những năm gần đây. Cụ thể, biểu đồ 2.2 cho thấy năm 2005 Hà Nội mới chỉ có 17676 DNNNN thì đến năm 2008 số DNNNN trên địa bàn Hà Nội là 36.760 doanh nghiệp, gấp 2,1 lần so với năm 2005; bình quân giai đoạn 2005 – 2008 tăng mỗi năm 6.361 doanh nghiệp.



Biểu đồ 2.2: Số doanh nghiệp ngoài nhà nước giai đoạn 2005 - 2008

(Nguồn: Kết quả điều tra doanh nghiệp Thành phố Hà Nội 4 năm 2005- 2008)

Trong giai đoạn 2005 – 2008, khu vực DNNNN trên địa bàn Hà Nội luôn chiếm tỷ trọng lớn nhất, chiếm từ 93 – 96% tổng số doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn Hà Nội. Còn lại số DNNN và DN FDI ngoài chỉ chiếm lần lượt là 1,85% và 2,04%.

Bảng 2.1: Số doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội chia theo loại hình doanh nghiệp

Loại hình doanh nghiệp	Năm 2005		Năm 2006		Năm 2007		Năm 2008	
	Số DN	Tỷ lệ %	Số DN	Tỷ lệ %	Số DN	Tỷ lệ %	Số DN	Tỷ lệ %
DNNNN	17676	93,32	21831	94,38	25318	94,80	36760	96,11
DNNN	805	4,25	753	3,26	714	2,67	706	1,85
DN FDI	460	2,43	548	2,37	675	2,53	780	2,04
Tổng số	18941	100,00	23132	100,00	26707	100,00	38246	100,00

(Nguồn: Kết quả điều tra doanh nghiệp Thành phố Hà Nội 4 năm 2005 – 2008 của Cục Thống kê thành phố Hà Nội)

2.2.2. Đặc điểm của doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội

2.2.2.1. Đặc điểm về phân bố doanh nghiệp ngoài nhà nước

* Số doanh nghiệp ngoài nhà nước phân theo hình thức pháp lý.

Theo số liệu bảng 2.2, số DNNNN trên địa bàn Hà Nội hoạt động SX - KD theo loại hình công ty trách nhiệm hữu hạn chiếm tỷ lệ cao nhất; tiếp đến là công ty cổ phần (Bao gồm cả công ty cổ phần có vốn nhà nước $\leq 50\%$ và công ty cổ phần không có vốn nhà nước); công ty tư nhân; hợp tác xã và thấp nhất là công ty hợp danh. Điều này cho thấy loại hình công ty tư nhân, hợp tác xã và công ty hợp danh không có sức hấp dẫn đối với các nhà đầu tư. Trong khi, loại hình công ty trách nhiệm hữu hạn và công ty cổ phần với khả năng huy động vốn tốt hơn, linh hoạt, thích ứng với cơ chế thị trường hơn đang ngày càng hấp dẫn các nhà đầu tư ngoài nhà nước khi thành lập doanh nghiệp. Đặc biệt trong điều kiện thị trường chứng khoán Việt Nam đang có những sự phát triển tốt thì việc thành lập công ty cổ phần sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho chủ doanh nghiệp dễ dàng huy động vốn hơn.

Bảng 2.2: Số doanh nghiệp HDSXKD phân theo hình thức pháp lý

Loại doanh nghiệp	Năm 2005		Năm 2006		Năm 2007		Năm 2008	
	Số DN	Tỷ lệ %	Số DN	Tỷ lệ %	Số DN	Tỷ lệ %	Số DN	Tỷ lệ %
Tổng số DNNNN	17676	100,00	21831	100,00	25318	100,00	36760	100,00
DN tư nhân	1169	6,61	1190	5,45	1113	4,40	1538	4,18
Công ty hợp danh	9	0,05	7	0,03	11	0,04	16	0,04
Công ty TNHH	11622	65,75	13594	62,27	14679	57,98	20317	55,27
Công ty cổ phần	4876	27,59	7040	32,25	9515	37,58	14889	40,50
<i>Trong đó:</i>								
<i>Công ty CP có vốn Nhà nước ≤ 50%</i>	4684	26,50	6792	31,11	9232	36,46	14526	39,52
<i>Công ty CP không có vốn Nhà nước</i>	192	1,09	248	1,14	283	1,12	363	0,99

(Nguồn: Kết quả điều tra doanh nghiệp Thành phố Hà Nội 4 năm 2005 – 2008 của Cục thống kê Thành phố Hà Nội)

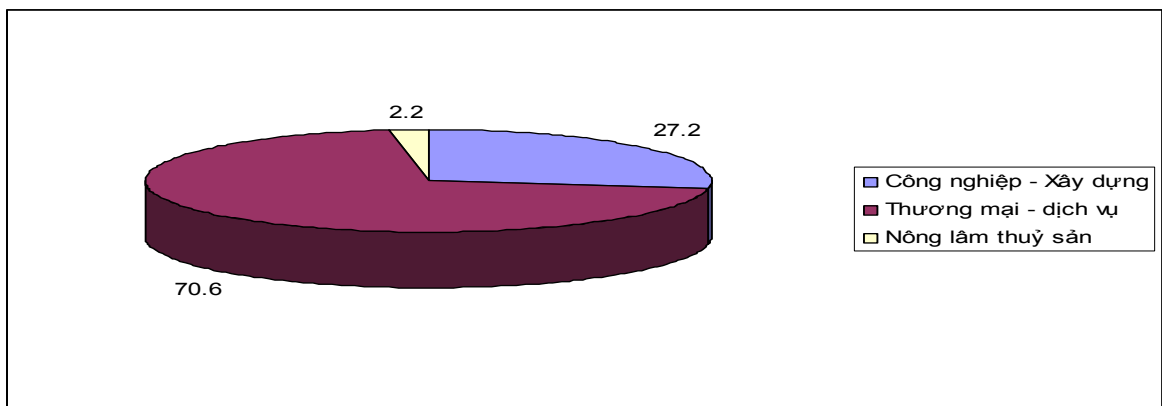
Trong loại hình công ty cổ phần thì số công ty cổ phần có vốn của Nhà nước $\leq 50\%$ chiếm bộ phận chủ yếu, số công ty cổ phần không có vốn của Nhà nước chỉ chiếm phần rất nhỏ (năm 2008, số công ty CP có vốn của Nhà nước $\leq 50\%$ chiếm 39,52% tổng số DNNNN trong khi số công ty CP không có vốn của Nhà nước chỉ chiếm 0,99% tổng số DNNNN). Điều này cho thấy trong những năm qua, việc cổ phần hóa DNNN diễn ra mạnh mẽ, đã chuyển một số lượng lớn DNNN thành DNNNN, góp phần làm gia tăng số lượng DNNNN trong những năm qua.

*** Số doanh nghiệp ngoài nhà nước phân theo ngành kinh tế - kỹ thuật**

Năm 2008, các DNNNN hoạt động trên địa bàn Hà Nội tham gia vào hầu hết các ngành kinh tế nhưng tập chung chủ yếu vào ngành: thương mại (42,9%); kinh

doanh tài sản và dịch vụ tư vấn (17,9%); công nghiệp chế biến (14,5%); xây dựng (12,2%)... Nếu chia theo ba lĩnh vực lớn của nền kinh tế là công nghiệp – xây dựng (CNXD); Thương mại - dịch vụ (TM-DV) và nông lâm thủy sản (NLN) thì số doanh nghiệp hoạt động trong ngành TM-DV chiếm tỷ trọng lớn nhất (chiếm 70,6%), tiếp đến là ngành CN-XD (chiếm 27,2%); thấp nhất là ngành NLN (chiếm 2,2%). Cơ cấu này cũng phù hợp với cơ cấu kinh tế Thành phố hiện nay là dịch vụ, công nghiệp – xây dựng và nông, lâm thủy sản. (xem biểu đồ 2.3 dưới đây).

Đơn vị: %



Biểu đồ 2.3: Cơ cấu DNNNN phân theo ngành kinh tế-kỹ thuật năm 2008

(Nguồn: Kết quả điều tra doanh nghiệp Thành phố Hà Nội 4 năm 2005 – 2008 của Cục thống kê Thành phố Hà Nội)

Xét về tốc độ phát triển, số doanh nghiệp hoạt động trong ngành xây dựng và dịch vụ có tốc độ gia tăng nhanh nhất. Cụ thể tính đến năm 2008, số lượng doanh nghiệp hoạt động trong ngành công nghiệp chế biến tăng 1,6 lần năm 2005 thì ngành xây dựng số doanh nghiệp tăng gấp 2,4 lần so với năm 2005; ngành thương mại tăng gấp 1,9 lần năm 2005; ngành kinh doanh tài sản và dịch vụ tư vấn gấp 2,8 lần năm 2005; ngành tài chính tín dụng gấp 2 lần năm 2005.

*** Số doanh nghiệp ngoài nhà nước phân theo địa giới hành chính**

Về phân bố địa lý thì các DNNNN trên địa bàn Hà Nội tập trung chủ yếu ở các quận nội thành Hà Nội (cũ) là nơi có điều kiện kinh doanh, vận chuyển hàng hoá thuận lợi, đặc biệt đối với lĩnh vực thương mại, dịch vụ... Cụ thể, theo số liệu

của Cục Thống Kê Hà Nội, năm 2008, số DNNNN đóng ở quận Đống Đa chiếm là 107.461 doanh nghiệp, chiếm tỷ lệ lớn nhất (chiếm 13,91% tổng số DNNNN trên địa bàn Hà Nội), tiếp đến là quận Hai Bà Trưng (số DNNNN ở quận Hai Bà Trưng là 75.372 doanh nghiệp, chiếm 9,75% tổng số DNNNN trên địa bàn Hà Nội), quận Ba Đình (có 71.518 doanh nghiệp, chiếm 9,25%), quận Thanh Xuân (có 71.345 doanh nghiệp, chiếm 9,23 %)... Như vậy, số DNNNN đóng trụ sở chính trên địa bàn 9 quận Hà Nội (cũ) chiếm tới 73,7% tổng số DNNNN. Số DNNNN đóng trên địa bàn các huyện của Hà Tây (cũ) và Vĩnh Phúc (cũ) sáp nhập vào Hà Nội chiếm tỷ lệ rất thấp. Trung bình một huyện chỉ có khoảng trên 2000 – 5000 DNNNN. Cụ thể, huyện Mỹ Đức có 2745 doanh nghiệp ngoài nhà nước (chiếm 0,35%); Số DNNNN của huyện Phú Xuyên là 3766 doanh nghiệp (chiếm 0,48%); Quận Hà Đông và huyện Mê Linh có số DNNNN nhiều hơn so với các huyện mới sáp nhập vào Hà Nội những cũng chỉ có 23.175 doanh nghiệp (chiếm 2,99%), còn huyện Mê Linh có 9.066 DNNNN (chiếm 1,17%).

2.2.2.2. Quy mô vốn của các doanh nghiệp ngoài nhà nước

Trong những năm gần đây, với những điều kiện thuận lợi về luật pháp, sự tăng trưởng phát triển kinh tế đất nước, số lượng DNNNN tăng lên rất nhanh. Tuy nhiên, phần lớn DNNNN là doanh nghiệp nhỏ và vừa. Cụ thể, số liệu bảng 2.3 cho thấy, năm 2005 có tới 90,95% DNNNN có số vốn dưới 10 tỷ đồng. Trong số đó, số DNNNN có số vốn dưới 5 tỷ đồng chiếm bộ phận chủ yếu (chiếm 82,60%). Thậm chí, có đến 21,54% DNNNN có số vốn dưới 0,5 tỷ đồng. Cùng với sự phát triển kinh tế của đất nước và để tăng sức cạnh tranh, số vốn của DNNNN có tăng lên qua các năm nhưng nhìn chung số doanh nghiệp có vốn dưới 10 tỷ đồng vẫn là chủ yếu, chỉ có rất ít doanh nghiệp có số vốn trên 10 tỷ đồng (năm 2008, số DNNNN có vốn dưới 10 tỷ đồng vẫn chiếm 83,82%; có 16,18% số doanh nghiệp có vốn trên 10 tỷ đồng và chỉ có 0,26% số doanh nghiệp có vốn từ 500 tỷ đồng trở lên).

Bảng 2.3: Số doanh nghiệp ngoài nhà nước chia theo quy mô vốn

Quy mô vốn	Năm 2005		Năm 2006		Năm 2007		Năm 2008	
	Số DN	%	Số DN	%	Số DN	%	Số DN	%
Dưới 0,5 tỷ đồng	3807	21,54	1674	7,67	2101	8,30	1687	4,59
Từ 0,5 tỷ đồng đến dưới 1 tỷ đồng	3396	19,21	3720	17,04	3157	12,47	3110	8,46
Từ 1 tỷ đồng đến dưới 5 tỷ đồng	7397	41,85	12673	58,05	13776	54,41	19850	54,00
Từ 5 tỷ đồng đến dưới 10 tỷ đồng	1476	8,35	1864	8,54	3218	12,71	6165	16,77
Từ 10 tỷ đồng đến dưới 50 tỷ đồng	1303	7,37	1476	6,76	2365	9,34	4521	12,30
Từ 50 tỷ đồng đến dưới 200 tỷ đồng	249	1,41	349	1,60	529	2,09	1165	3,17
Từ 200 tỷ đồng đến dưới 500 tỷ đồng	37	0,21	59	0,27	114	0,45	165	0,45
Từ 500 tỷ đồng trở lên	11	0,06	15	0,07	58	0,23	96	0,26
Tổng số	17676	97,57	21831	100,00	25318	100,00	36760	100,00

(Nguồn: Kết quả điều tra doanh nghiệp Thành Phố Hà Nội 4 năm (2005 – 2008) của Cục Thống Kê Thành phố Hà Nội)

Xét về mức vốn bình quân thì trung bình một doanh nghiệp ngoài nhà nước chỉ có mức vốn là 7,63 tỷ đồng (năm 2005), năm 2006 tăng lên 9,03 tỷ đồng, năm 2007 tăng lên 15,14 tỷ đồng và cao nhất là năm 2008 cũng chỉ có 18,28 tỷ đồng.

Trong số các DNNNN thì các công ty cổ phần và công ty trách nhiệm hữu hạn có mức vốn bình quân lớn nhất. Mức vốn bình quân của hai loại hình doanh nghiệp này cao hơn rất nhiều so với các loại hình doanh nghiệp còn lại. Cụ thể: Năm 2008, mức vốn bình quân 1 công ty TNHH là 8,53 tỷ đồng, cao gấp 1,66 lần so với mức vốn bình quân của doanh nghiệp tư nhân và gấp 2,04 lần công ty hợp danh; Mức vốn bình quân một công ty cổ phần (tính chung cho cả công ty cổ phần có vốn nhà nước và công ty cổ phần không có vốn của nhà nước năm 2008) là 34,17 tỷ đồng, gấp 6,65 lần doanh nghiệp tư nhân và gấp 8,16 lần công ty hợp danh (*Cụ thể xem bảng 2. 4*).

Sở dĩ hai loại hình doanh nghiệp (công ty cổ phần và công ty TNHH) có mức vốn cao hơn hẳn so với mức vốn bình quân của các loại hình doanh nghiệp còn lại là do hai loại hình doanh nghiệp này dễ huy động vốn góp từ các thành viên góp vốn và huy động vốn góp từ các cổ đông. Đặc biệt trong điều kiện hiện nay, thị trường chứng khoán của Việt Nam có bước phát triển mạnh thì các công ty cổ phần có thể huy động vốn thông qua việc phát hành cổ phiếu trên thị trường chứng khoán.

Trong loại hình công ty cổ phần thì mức vốn bình quân một công ty cổ phần không có vốn Nhà nước cao hơn nhiều so với công ty cổ phần có vốn Nhà nước $\leq 50\%$ (tính theo năm 2008 thì mức vốn bình quân 1 công ty CP không có vốn Nhà nước cao hơn gấp 13,22 lần công ty cổ phần có vốn Nhà nước $\leq 50\%$). Điều này cho thấy, các DNNN được cổ phần hóa chuyển thành DNNNN thường là những doanh nghiệp nhỏ, hoạt động SX-KD không hiệu quả, Nhà nước không cần nắm giữ nhiều vốn nên cổ phần hóa và chuyển thành doanh nghiệp ngoài nhà nước.

Bảng 2.4. Vốn bình quân một DNNNN trên địa bàn Hà Nội (Đơn vị: Tỷ đồng)

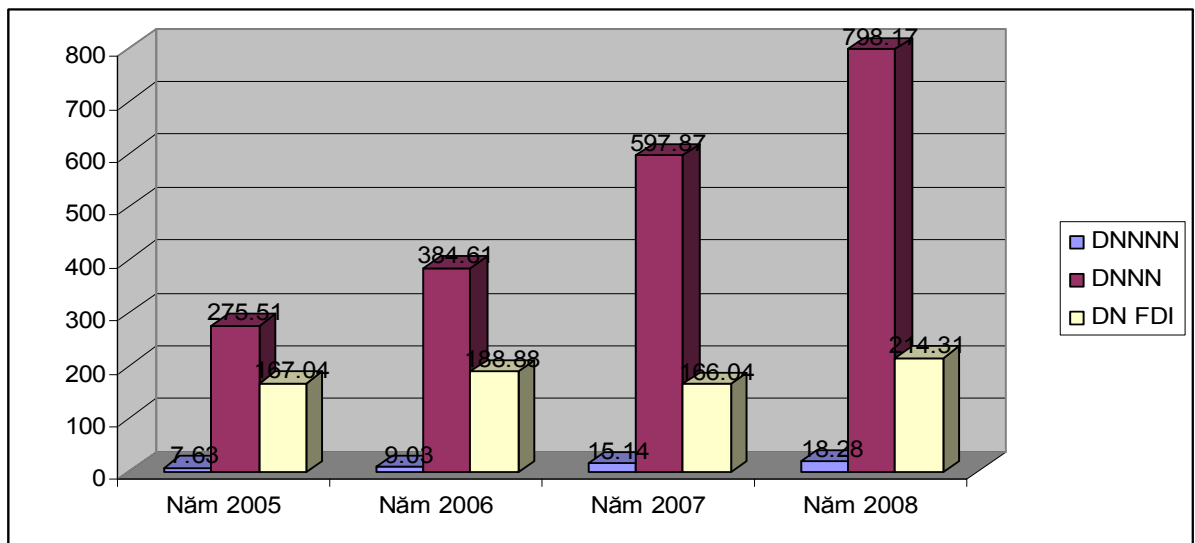
CHỈ TIÊU	2005	2006	2007	2008
Vốn bình quân 1 DNNNN	7,63	9,03	15,14	18,28
Trong đó:				
Vốn bình quân 1 DN tư nhân	2,15	2,47	3,01	5,14
Vốn bình quân 1 Công ty hợp danh	0,78	1,57	3,73	4,19
Vốn bình quân 1 Công ty TNHH	4,55	4,97	6,58	8,53
Vốn bình quân 1 Công ty cổ phần	16,62	18,16	30,09	34,17
Trong đó:				
Công ty CP có vốn Nhà nước $\leq 50\%$	10,209	12,624	22,972	26,325
Công ty CP không có vốn Nhà nước	173,016	169,680	262,354	348,123

(Nguồn: Kết quả điều tra doanh nghiệp thành phố Hà Nội 4 năm 2005 – 2008 của Cục Thống Kê thành phố Hà Nội).

So với các DNNNN trong cả nước thì mức vốn bình quân 1 DNNNN trên địa bàn Hà Nội cao hơn 1,15 – 1,31 lần DNNNN trong cả nước (Vốn bình quân 1 DNNNN của cả nước năm 2005, 2006, 2007, 2008 lần lượt là 6,6; 8,0; 12,4; 13,9 tỷ đồng). Tuy nhiên, nếu so sánh với các DNNN và các DN FDI trên địa bàn Hà Nội thì mức vốn bình quân một DNNNN trên địa bàn Hà Nội thấp hơn rất nhiều. Trong đó, DNNN có mức vốn cao nhất (Nguồn vốn bình quân một DNNN năm 2008 là 798,17 tỷ đồng); đứng thứ hai là DN FDI (Nguồn vốn bình quân một DN FDI năm 2008 là 214,31 tỷ đồng) và thấp nhất là DNNNN (Nguồn vốn bình quân một DNNNN năm 2008 là 18,28 triệu đồng). Như vậy, nguồn vốn bình quân một DNNN gấp 43,66 lần vốn bình quân một DNNNN; nguồn vốn bình quân một DN FDI cao gấp 11,72 lần DNNNN. Sở dĩ có sự chênh lệch về vốn lớn như vậy là do trong những năm qua Nhà nước tiến hành cổ phần hoá DNNN, chỉ giữ lại những doanh nghiệp có vai trò quan trọng trong nền kinh tế do đó số doanh nghiệp mà Nhà

nước nắm giữ 51% vốn trở lên thường là các tập đoàn kinh tế, các tổng công ty,... có quy mô vốn rất lớn. Đặc biệt địa bàn Hà Nội là nơi đóng trụ sở chính của các tập đoàn kinh tế lớn như Tập đoàn dầu khí Quốc gia Việt Nam, tập đoàn điện lực, tập đoàn VinaShin, ... và các tổng công ty xây dựng của Nhà nước như Tổng công ty xây dựng Sông Đà, Tổng công ty xây dựng công trình giao thông I,... Trong khi đó, các doanh nghiệp được cổ phần hoá mà Nhà nước giữ từ 50% vốn trở xuống hoặc Nhà nước không nắm giữ vốn thường là những doanh nghiệp nhỏ, hoạt động kém hiệu quả (chuyển thành doanh nghiệp ngoài nhà nước, theo khái niệm Luật doanh nghiệp năm 2005). Bên cạnh đó, trong những năm gần đây thủ tục và điều kiện thành lập doanh nghiệp rất đơn giản do đó có rất nhiều DNNNN mới được thành lập với mức vốn rất thấp, chủ yếu hoạt động trong lĩnh vực thương mại và dịch vụ.

Đơn vị: tỷ đồng



Biểu đồ 2.4: So sánh mức vốn bình quân một doanh nghiệp giữa các loại hình doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội

(Nguồn: Kết quả điều tra doanh nghiệp Thành phố Hà Nội 4 năm 2005 – 2008 của Cục Thống Kê Thành phố Hà Nội)

2.2.2.3. Quy mô lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước

Cùng với mức vốn thấp, quy mô lao động của DNNNN cũng rất thấp. Số liệu bảng 2.5 cho thấy, số DNNNN sử dụng dưới 300 lao động chiếm trên 99,32% (năm

2008); số DNNNN sử dụng từ 300 lao động trở lên rất ít, giai đoạn 2005 – 2008 số DNNNN sử dụng từ 300 lao động trở lên chiếm tỷ lệ dưới 1% (Đặc biệt năm 2008, số DNNNN sử dụng từ 300 lao động trở lên chỉ chiếm 0,68%).

Bảng 2.5: Số DNNNN chia theo quy mô lao động trên địa bàn Hà Nội

Đơn vị: người

Quy mô lao động	2005		2006		2007		2008	
	Số DN	%	Số DN	%	Số DN	%	Số DN	%
Dưới 10 người	9338	52,83	13845	63,42	14482	57,20	21225	57,74
Từ 10 đến 49 người	6924	39,17	6351	29,09	8894	35,13	13307	36,20
Từ 50 đến 199 người	1152	6,52	1297	5,94	1560	6,16	1797.6	4,89
Từ 200 đến 299 người	90	0,51	135	0,62	144	0,57	180.12	0,49
Từ 300 đến 499 người	92	0,52	103	0,47	127	0,50	117.63	0,32
Từ 500 đến 999 người	64	0,36	70	0,32	76	0,30	88.224	0,24
Từ 1000 người trở lên	16	0,09	31	0,14	35	0,14	44.112	0,12
Tổng số	17676	100,00	21831	100,00	25318	100,00	36760	100,00

(Nguồn: Kết quả điều tra doanh nghiệp Thành phố Hà Nội 4 năm 2005 – 2008 của Cục Thống Kê Thành phố Hà Nội).

Xét về số lao động bình quân thì số lao động bình quân trong DNNNN trên địa bàn Hà Nội rất thấp, thấp hơn so với DNNNN trong cả nước (*Số lao động bình quân 1 DNNNN trong cả nước năm 2005; 2006; 2007; 2008 lần lượt là 28; 27; 27; 24 lao động*) và thấp hơn rất nhiều so với các DNNN và DN FDI trên địa bàn Hà Nội.

Theo số liệu bảng 2.6, số lao động bình quân 1 DNNNN rất thấp và có xu hướng ngày càng giảm. Năm 2005 bình quân 1 DNNNN có 24 lao động, đến năm

2008 số lao động bình quân một DN NN giảm xuống còn 20 lao động. Trong khi đó, số lao động bình quân 1 DN NN năm 2008 là 527 lao động, gấp 26,35 lần DN NN; còn số lao động bình quân 1 DN FDI là 165 lao động, gấp 8,25 lần DN NN. Sở dĩ số lao động bình quân trong DN NN thấp như vậy là do đại bộ phận DN NN là doanh nghiệp nhỏ, có ít vốn nên thường đầu tư vào những lĩnh vực thu hồi vốn nhanh, sử dụng ít lao động như thương mại, du lịch, dịch vụ... Hơn nữa, chủ các DN NN với mục tiêu tối đa hoá lợi nhuận, thường tìm cách tiết kiệm tối đa chi phí lao động bằng cách sử dụng lao động kiêm nhiệm. Ví dụ, đối với các DN NN và DN FDI thì có đầy đủ các bộ phận phòng, ban chuyên môn để giải quyết các nghiệp vụ mà giám đốc giao cho thì trong DN NN một người có thể kiêm nhiều vị trí, làm nhiều chuyên môn khác nhau như một nhân viên kế toán có thể phải kiêm cả nhân viên nhân sự, kinh doanh,...

Bảng 2.6. Số lao động bình quân 1 doanh nghiệp theo các loại hình doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội.

Đơn vị: Người

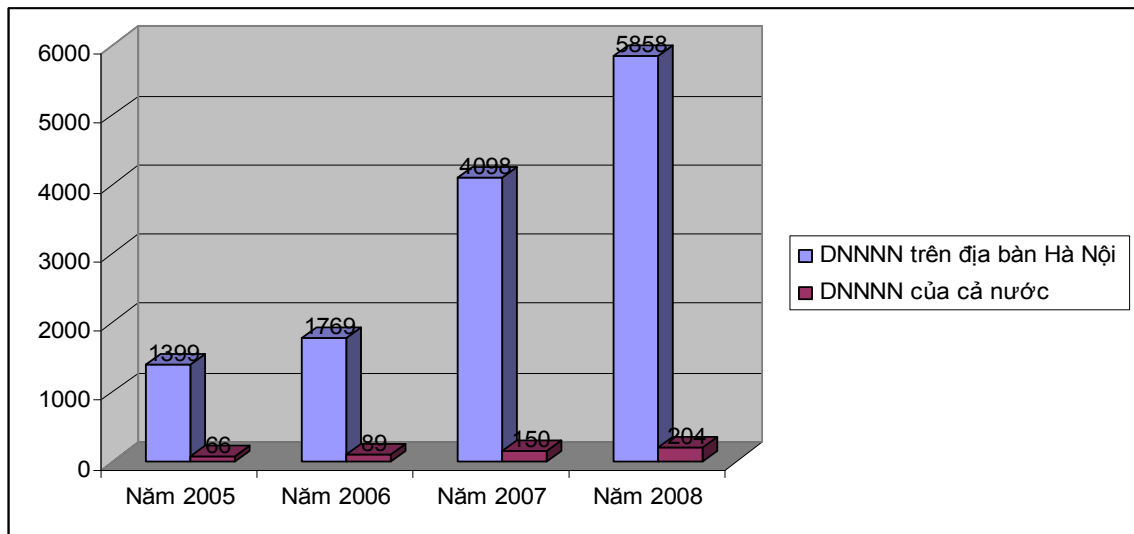
<i>Loại hình doanh nghiệp</i>	<i>Năm 2005</i>	<i>Năm 2006</i>	<i>Năm 2007</i>	<i>Năm 2008</i>
	<i>Số LĐ BQ 1 DN</i>	<i>Số LĐ BQ 1 DN</i>	<i>Số LĐ BQ 1 DN</i>	<i>Số LĐ BQ 1 DN</i>
<i>DN NN</i>	539	513	529	527
<i>DN FDI</i>	155	170	161	165
<i>DN NN</i>	24	23	23	20

(Nguồn: Kết quả điều tra doanh nghiệp Thành phố Hà Nội 4 năm 2005 – 2008 của Cục Thống Kê Thành phố Hà Nội).

2.2.2.4. Đặc điểm về kỹ thuật, công nghệ trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước

Mức độ trang bị máy móc, công nghệ của các doanh nghiệp ngoài nhà nước được thể hiện thông qua mức tài sản cố định và đầu tư dài hạn của doanh nghiệp ngoài nhà nước và được thể hiện ở biểu đồ 2.5 dưới đây.

Đơn vị: Triệu đồng

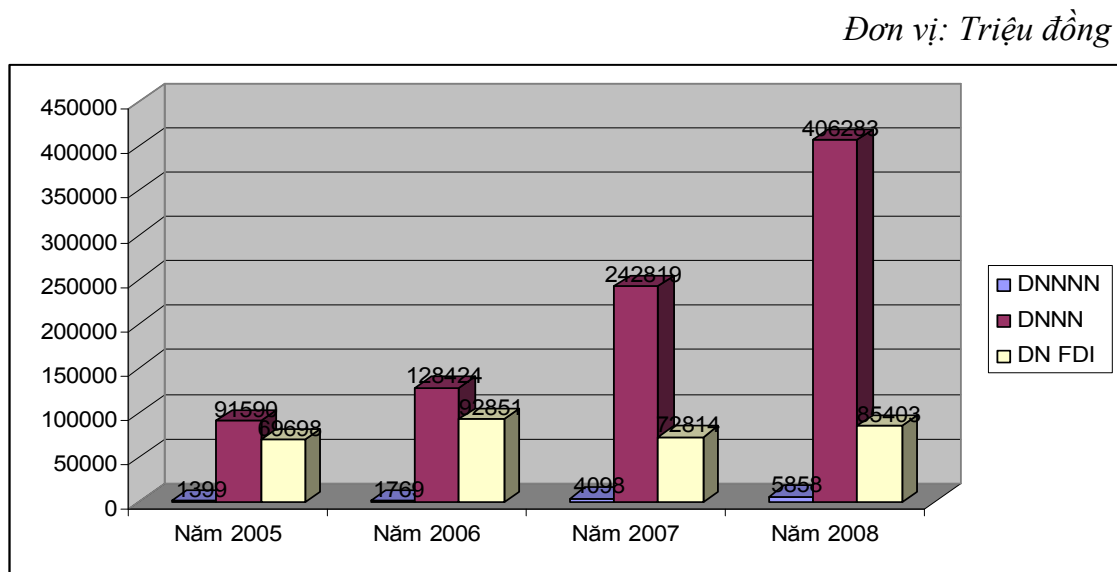


Biểu đồ 2.5: Mức tài sản cố định và đầu tư dài hạn bình quân 1 lao động trong doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội và cả nước

(Nguồn: Kết quả điều tra doanh nghiệp Thành phố Hà Nội 4 năm 2005 – 2008 của Cục Thống Kê Thành phố Hà Nội).

Biểu đồ 2.5 cho thấy tài sản cố định và đầu tư dài hạn bình quân 1 lao động trong DNNNN trên địa bàn Hà Nội có tăng lên trong những năm gần đây và so với các DNNNN trong cả nước thì mức TSCĐ và đầu tư dài hạn bình quân 1 lao động trong DNNNN trên địa bàn Hà Nội cao hơn khá nhiều. Tuy nhiên, so với DNNN và DN FDI trên địa bàn Hà Nội thì mức TSCĐ và đầu tư dài hạn bình quân một lao động ở các DNNNN trên địa bàn Hà Nội thấp hơn rất nhiều. Năm 2008, mức tài sản cố định và đầu tư dài hạn bình quân một lao động của DNNNN là 5858 triệu đồng/lao động trong khi ở DNNN là 406.283 triệu đồng/lao động và DN FDI là 85.403 triệu đồng/lao động. Như vậy, mức TSCĐ và đầu tư dài hạn bình quân một lao động ở DNNN cao gấp 69,35 lần DNNNN còn doanh nghiệp FDI thì cao hơn DNNNN là 14,58 lần (tính theo năm 2008). (Cụ thể, xem biểu đồ 2.6). Sở dĩ có sự chênh lệch lớn về mức TSCĐ và đầu tư dài hạn bình quân một lao động giữa các loại hình doanh nghiệp như vậy là do hạn chế về vốn nên khả năng trang bị máy móc thiết bị công nghệ hiện đại, giá trị cao là rất khó. Trong khi đó, DNNN và DN

FDI với ưu thế về vốn lớn, quy mô SX-KD lớn nên có điều kiện trang bị TSCĐ và đầu tư dài hạn tốt hơn. Với mức TSCĐ và đầu tư dài hạn bình quân một lao động ở DNNNN thấp như vậy nên phần lớn máy móc thiết bị trong các DNNNN là những máy móc thiết bị cũ kỹ, lạc hậu, tiêu hao nhiều năng lượng, khả năng áp dụng công nghệ thông tin còn nhiều hạn chế. Điều này sẽ làm giảm năng suất lao động và gia tăng chi phí sản xuất của các DNNNN.



Biểu đồ 2.6: Mức tài sản cố định và đầu tư dài hạn bình quân một lao động phân theo loại hình doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội

(Nguồn: Kết quả điều tra doanh nghiệp Thành phố Hà Nội 4 năm 2005 – 2008 của Cục Thống Kê Thành phố Hà Nội).

2.3. Phân tích thực trạng tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội.

2.3.1. Phân tích sự biến động tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước.

2.3.1.1. Phân tích sự biến động tiền lương, thu nhập của người lao động qua các năm.

Số liệu bảng 2.7 cho thấy tiền lương, thu nhập của người lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội trong những năm gần đây có sự tăng lên rõ rệt. Cụ thể:

- Năm 2005, tiền lương bình quân 1 lao động (chưa tính tiền lương làm

thêm) chỉ là 920.000 đồng/tháng thì đến năm 2010, tiền lương bình quân tăng lên 2.229.000 đồng/tháng (tăng 2,42 lần so với năm 2005).

- Thu nhập bình quân 1 lao động năm 2005 chỉ là 1.421.000 đồng/tháng, đến năm 2010 thu nhập bình quân 1 lao động tăng lên 3.379.500 đồng/tháng (tăng 2,38 lần so với năm 2005).

- Tiền lương, thu nhập tăng trung bình trên 20%/năm trong thời kỳ 2005 – 2010. Mức tăng cao nhất là năm 2007 (năm 2007, tiền lương bình quân tăng 57,14%; thu nhập bình quân tăng 55,31%). Sở dĩ năm 2007 có sự tăng cao như vậy là do năm 2007 kinh tế Việt Nam vừa đón nhận sự kiện Việt Nam ra nhập tổ chức thương mại Thế giới (WTO) và nền kinh tế Việt Nam nói chung, Hà Nội nói riêng có bước tăng trưởng cao nên các DNNNN cũng có nhiều điều kiện thuận lợi để phát triển sản xuất, tăng tiền lương, thu nhập cho người lao động. Đến năm 2008, năm 2009 nền kinh tế nước ta cũng như các nước trên Thế giới lâm vào thời kỳ lạm phát cao và suy thoái kinh tế nên các doanh nghiệp, đặc biệt là các DNNNN gặp nhiều khó khăn trong SX-KD, xuất khẩu hàng hoá nên mức tăng tiền lương, thu nhập có giảm so với năm 2006, 2007 nhưng nhìn chung mức tăng tiền lương, thu nhập vẫn khá cao (tăng 6-10%).

So với các DNNNN trong cả nước, thì tiền lương, thu nhập bình quân 1 lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội cao hơn tiền lương, thu nhập bình quân 1 DNNNN trong cả nước khoảng 1,24 lần (*tính theo năm 2010*).

Tốc độ tăng tiền lương, thu nhập bình quân qua các năm của các DNNNN trên địa bàn Hà Nội cũng cao hơn tốc độ tăng tiền lương, thu nhập bình quân của các DNNNN trong cả nước. Cụ thể trong thời kỳ 2005 – 2010, tốc độ tăng tiền lương bình quân của các DNNNN trên địa bàn Hà Nội đạt 20,65%/năm, trong khi tốc độ tăng tiền lương bình quân của các DNNNN trong cả nước chỉ tăng 16,49%/năm.

Xét về tỷ lệ % tiền lương trong tổng thu nhập thì tiền lương (chưa tính tiền lương làm thêm) chiếm khoảng 64-65% tổng thu nhập; còn tiền lương (tính cả tiền lương làm thêm) chiếm 80 – 83% tổng thu nhập. (*Xem bảng 2.7*)

Bảng 2.7: Tiền lương, thu nhập bình quân 1 lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội

Tiền lương, thu nhập bình quân	Năm 2005	Năm 2006		Năm 2007		Năm 2008		Năm 2009		Năm 2010	
	Ngìn đồng	Ngìn đồng	% so với 2005	Ngìn đồng	% so với 2006	Ngìn đồng	% so với 2007	Ngìn đồng	% so với 2008	Ngìn đồng	% so với 2009
<i>Tiền lương, thu nhập bình quân 1 lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội</i>											
Tiền lương (chưa tính tiền lương làm thêm)	920	1050	114,30	1650	157,14	1750	106,06	1935	110,57	2229	115,2
Tiền lương (đã tính tiền lương làm thêm)	1150	1325	115,22	2040	153,96	2080	101,96	2410	115,90	2815	116,8
Thu nhập	1421	1638	115,27	2544	155,31	2728	107,23	3004	110,12	3379,5	112,5
<i>Tiền lương, thu nhập bình quân 1 lao động trong các DNNNN trong phạm vi cả nước</i>											
Tiền lương (chưa tính tiền lương làm thêm)	847	975	115,11	1.254	128,61	1.460	116,43	1.618	110,81	1804	111,5
Tiền lương (đã tính tiền lương làm thêm)	1.042,4	1.198	114,92	1.571	131,14	1.885	119,99	2.314	110,80	2606	112,6
Thu nhập	1.303	1.488	114,19	1.901	127,76	2.281	119,98	2.528	110,82	2841	112,4

(Nguồn: Kết quả điều tra doanh nghiệp thành phố Hà Nội 4 năm 2005 – 2008 của Cục Thống Kê Thành phố Hà Nội, thực trạng doanh nghiệp qua kết quả điều tra 2006, 2007, 2008, 2009 của Tổng cục thống kê và số liệu cập nhật của tác giả)

Phụ cấp lương và các khoản phúc lợi từ doanh nghiệp

Ngoài tiền lương cơ bản, tiền lương làm thêm thì người lao động trong các DNNNN còn nhận được các khoản tiền thưởng, phụ cấp và các khoản thu nhập khác từ doanh nghiệp như BHXH chi trả thay lương, tiền ăn ca, đi lại, nghỉ mát,... Các khoản này chiếm khoảng 20% tổng thu nhập.

Các loại phụ cấp mà các DNNNN áp dụng đó là phụ cấp chức vụ, phụ cấp độc hại nguy hiểm, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp lưu động, phụ cấp điện thoại, phụ cấp xăng xe, phụ cấp ngoại ngữ và 1 số loại phụ cấp khác như công tác phí, phụ cấp ăn ca, phụ cấp thâm niên, phụ cấp kiêm nhiệm, hỗ trợ nhà ở...

Trong các loại phụ cấp kể trên thì phụ cấp chức vụ, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp xăng xe, phụ cấp điện thoại là những loại phụ cấp mà các doanh nghiệp áp dụng nhiều nhất. Cụ thể: Theo kết quả điều tra bằng phiếu bảng hỏi đối với cán bộ lao động - tiền lương ở các DNNNN thì có 69 doanh nghiệp, chiếm 62,7% tổng số doanh nghiệp được điều tra áp dụng phụ cấp chức vụ; phụ cấp trách nhiệm có 69 doanh nghiệp áp dụng, chiếm 62,7%; phụ cấp điện thoại có 65 doanh nghiệp áp dụng, chiếm 59,1 %; phụ cấp xăng xe có 72 doanh nghiệp áp dụng, chiếm 65,5%. (*xem bảng 2.8*).

Bảng 2.8: Thống kê các loại phụ cấp mà các DNNNN trên địa bàn Hà Nội áp dụng

Các chế độ phụ cấp mà DN đang áp dụng (Cán bộ LĐ – TL trả lời)		PC chức vụ		PC độc hại nguy hiểm		PC lưu động		PC trách nhiệm		PC điện thoại		PC xăng xe		PC ngoại ngữ		PC khác	
		Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Phiếu trả lời	DN áp dụng PC	69	62,7	31	28,2	34	30,9	69	62,7	65	59,1	72	65,5	5	4,6	17	15,5
	DN không áp dụng PC	40	36,4	78	70,9	75	68,2	40	36,4	44	40	37	33,6	104	94,5	92	83,6
	Tổng số phiếu trả lời	109	99,1	109	99,0	109	99,1	109	99,1	109	99,0	109	99,0	109	99,1	109	99,0
Phiếu không trả lời		1	0,9	1	0,9	1	0,9	1	0,1	1	0,9	1	0,9	1	0,9	1	0,9
Tổng số phiếu		110	100,0	110	100,0	110	100,0	110	100,0	110	100,0	110	100,0	110	100,0	110	100,0

(Nguồn: Kết quả điều tra 110 DNNNN trên địa bàn Hà Nội của tác giả)

Về tiền thưởng

Bên cạnh tiền lương và phụ cấp, các DNNNN trên địa bàn Hà Nội cũng áp dụng rất nhiều loại tiền thưởng. Theo kết quả điều tra bằng phiếu bảng hỏi đối với cán bộ Lao động – Tiền lương ở các DNNNN trên địa bàn Hà Nội thì thu được kết quả như sau: Có 61,8 % số người được hỏi trả lời doanh nghiệp thưởng cho người lao động hàng năm, 26,4% trả lời doanh nghiệp thưởng cho người lao động vào các quý trong năm, có 22,8 % người được hỏi trả lời doanh nghiệp thưởng cho người lao động theo tháng, có 70 % doanh nghiệp thưởng cho người lao động vào các ngày lễ. Ngoài ra, doanh nghiệp còn có một số loại thưởng đột suất như thưởng khi ký được hợp đồng mới, thưởng tăng doanh thu bán hàng... (*Xem bảng 2.9*)

Như vậy, các DNNNN trên địa bàn Hà Nội đã sử dụng rất nhiều chế độ tiền thưởng, phụ cấp và các khoản thu nhập khác để bổ sung vào tổng thu nhập của người lao động. So với các doanh nghiệp Nhà nước thì các DNNNN đã sử dụng nhiều chế độ thưởng, phụ cấp và các khoản thu nhập khác từ doanh nghiệp hơn, đặc biệt là các loại phụ cấp như phụ cấp điện thoại, xăng xe và tiền ăn trưa. (*Đối với các DNNN thì tỷ lệ % các khoản tiền thưởng, phụ cấp lương và các khoản thu nhập khác từ doanh nghiệp chỉ chiếm 10 – 15% tổng thu nhập*). Lý do khiến các DNNNN thường để tỷ trọng tiền lương trong tổng thu nhập thấp còn tỷ trọng các khoản tiền thưởng, phụ cấp và các khoản thu nhập khác cao hơn so với các DNNN là vì các DNNNN hoạt động vì mục tiêu chính là tối đa hoá lợi nhuận. Để đạt được mục tiêu này thì các DNNNN cần tìm mọi biện pháp giảm chi phí sản xuất, trong đó việc giảm chi phí đóng BHXH, BHYT là một trong những biện pháp mà các DNNNN thường dùng. Việc để tỷ trọng tiền lương trong tổng thu nhập của người lao động thấp sẽ giúp cho các DNNNN giảm được rất nhiều chi phí đóng BHXH, BHYT, đặc biệt là các DNNNN có quy mô lớn, sử dụng nhiều lao động. Đây là tình trạng lách luật trong đóng BHXH, BHYT phổ biến hiện nay ở các DNNNN. Vì vậy trong thời gian tới, Nhà nước cần tiếp tục nghiên cứu, sửa đổi chính sách lao động, tiền lương, BHXH và có chế tài nghiêm nhằm ngăn chặn tình trạng lách luật trong đóng BHXH, BHYT như hiện nay.

Bảng 2.9: Thống kê các loại tiền thưởng mà các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội áp dụng

Những loại tiền thưởng mà các DN>NNN trên địa bàn Hà Nội đang áp dụng (Cán bộ LĐ – TL trả lời)		Thưởng theo năm		Thưởng theo quý		Thưởng theo tháng		Thưởng vào ngày lễ		Thưởng khác	
		Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Phiếu trả lời	DN có áp dụng tiền thưởng	68	61,8	29	26,4	25	22,8	77	70	17	15,5
	DN không áp dụng tiền thưởng	42	38,2	76	69,1	80	72,7	29	26,4	89	80,9
	Tổng số phiếu trả lời	110	100,0	105	95,5	105	95,5	106	96,4	106	96,4
Phiếu không trả lời		0	0	5	4,5	5	4,5	4	3,6	4	3,6
Tổng số phiếu		110	100,0	110	100,0	110	100,0	110	100,0	110	100,0

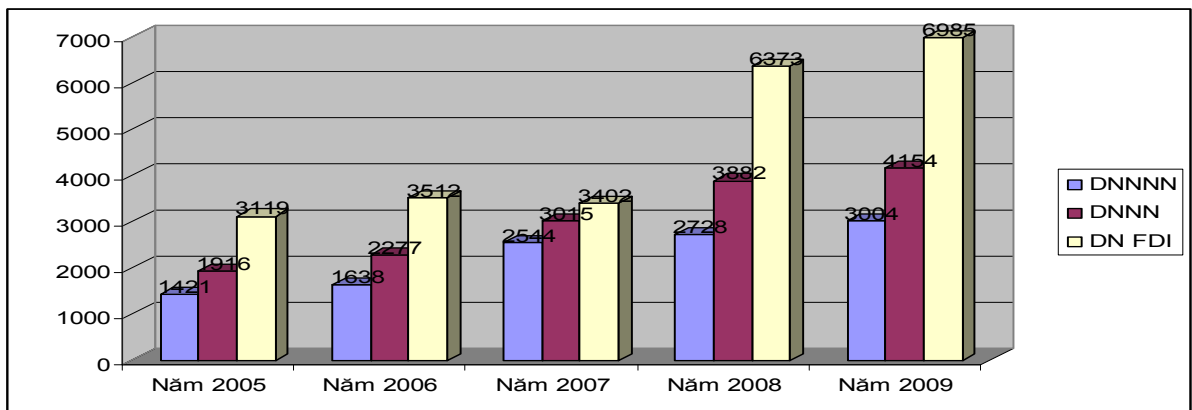
(Nguồn: Kết quả điều tra 110 DN>NNN trên địa bàn Hà Nội của tác giả)

2.3.1.2. Phân tích sự biến động tiền lương, thu nhập của người lao động theo hình thức sở hữu.

Như trên đã phân tích, tiền lương thu nhập của người lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội có sự tăng lên trong những năm gần đây và cao hơn so với các DNNNN trong phạm vi cả nước. Tuy nhiên, xét trên cùng địa bàn Hà Nội thì tiền lương, thu nhập bình quân 1 lao động của các DNNNN thấp hơn rất nhiều so với loại hình DNNN và DN FDI. Cụ thể, theo biểu đồ 2.7 thì thu nhập bình quân 1 lao động trong DN FDI cao nhất, tiếp đến là thu nhập bình quân 1 lao động trong các DNNN và thấp nhất là thu nhập bình quân 1 lao động trong các DNNNN.

Xét về tốc độ tăng tiền lương, thu nhập bình quân thì tốc độ tăng tiền lương, thu nhập bình quân của các DN FDI cũng cao nhất. Cụ thể trong thời kỳ 2005 – 2009, tốc độ tăng thu nhập bình quân 1 lao động trong DN FDI là 26,6%/năm trong khi tốc độ này ở DNNN và DNNNN trên địa bàn Hà Nội chỉ đạt trên 21%/năm.

Đơn vị: nghìn đồng



Biểu đồ 2.7: So sánh thu nhập bình quân giữa các doanh nghiệp theo loại hình sở hữu trên địa bàn Hà Nội giai đoạn 2005 – 2009

(Nguồn: Kết quả điều tra doanh nghiệp Thành phố Hà Nội 4 năm 2005 – 2008 của Cục Thống Kê thành phố Hà Nội và số liệu cập nhật năm 2009)

Như vậy, trong tất cả các năm từ 2005 – 2009, tiền lương, thu nhập bình quân 1 lao động của các DNNNN luôn thấp nhất, đứng thứ 2 là DNNN và cao nhất là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Nếu lấy thu nhập bình quân 1 lao động trong DNNNN (thấp nhất) là 1 thì thu nhập bình quân 1 lao động trong các DNNN cao gấp từ 1,19 – 1,38 lần và DN FDI cao gấp 1,34 – 2,34 lần thu nhập bình quân 1 lao động trong DNNNN.

Bảng 2.10: Chênh lệch về thu nhập bình quân giữa các loại hình doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội

Loại hình doanh nghiệp	2005	2006	2007	2008	2009
DNNNN	1	1	1	1	1
DNNN	1,35	1,39	1,19	1,42	1,38
DN FDI	2,19	2,14	1,34	2,34	2,33

(Nguồn: Kết quả điều tra doanh nghiệp thành phố Hà Nội 4 năm 2005 – 2008 của Cục thống kê thành phố Hà Nội, năm 2010)

2.3.1.3. Phân tích sự biến động tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước phân theo hình thức pháp lý.

So sánh tiền lương, thu nhập giữa các loại DNNNN trên địa bàn Hà Nội thì tiền lương, thu nhập bình quân 1 lao động trong công ty hợp danh cao nhất (năm 2008 thu nhập bình quân 1 lao động trong công ty hợp danh là 6.542.000 đồng/tháng), đây là loại hình doanh nghiệp không đòi hỏi vốn lớn nhưng đòi hỏi lao động làm việc trong các công ty này phải có trình độ chuyên môn tay nghề cao, có uy tín nghề nghiệp do đó mức tiền lương, thu nhập mà người lao động trong loại hình doanh nghiệp này khá cao. Đứng thứ 2 và 3 là tiền lương, thu nhập bình quân 1 lao động trong công ty cổ phần (2.30.000 đồng/tháng) và công ty TNHH (2.625.000 đồng/tháng). Hai loại hình DNNNN có mức tiền lương, thu nhập bình quân 1 lao động thấp nhất là doanh nghiệp tư nhân (2.071.000 đồng/tháng) và Hợp tác xã (1.080.000 đồng/tháng). Trong loại hình công ty cổ phần thì công ty cổ phần có vốn Nhà nước $\leq 50\%$ có thu nhập bình quân 1 lao động 1 tháng cao hơn so với công ty cổ phần không có vốn Nhà nước

Xét về tốc độ tăng tiền lương, thu nhập thì công ty cổ phần (đặc biệt là công ty CP có vốn của Nhà nước) và công ty hợp danh có tốc độ tăng tiền lương, thu nhập cao nhất, tiếp theo là công ty tư nhân và công ty TNHH, thấp nhất là hợp tác xã. Cụ thể:

- Trong giai đoạn 2005 – 2008, tốc độ tăng thu nhập bình quân của công ty cổ phần là 63,42%/năm. Đặc biệt công ty cổ phần có vốn của Nhà nước $\leq 50\%$ có mức tăng thu nhập bình quân 1 lao động rất cao, đạt 64,78%/năm.

- Tốc độ tăng thu nhập bình quân 1 lao động của công ty hợp danh trong thời kỳ 2005 – 2008 là 52,47%/năm.

- Tốc độ tăng thu nhập bình quân 1 lao động của công ty tư nhân và công ty TNHH trong thời kỳ 2005 – 2008 lần lượt là 27,96%/năm và 23,86%/năm.

Như vậy, có sự chênh lệch lớn về thu nhập của người lao động trong các loại hình DNNNN trên địa bàn Hà Nội. Điều này cho thấy giữa các loại DNNNN có sự khác biệt lớn về sử dụng lao động, khả năng cạnh tranh, hiệu quả sản xuất kinh doanh. Những doanh nghiệp có quy mô lớn (Công ty cổ phần, công ty TNHH) và những công ty sử dụng nguồn lao động có chất lượng cao, sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực thì có khả năng cạnh tranh tốt hơn trong cơ chế thị trường, từ đó nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh và trả lương cao hơn cho người lao động.

**Bảng 2.11: Thu nhập bình quân 1 lao động trong các loại hình DNNNN trên địa bàn Hà Nội
chia theo hình thức pháp lý**

Loại doanh nghiệp	Năm 2005	Năm 2006		Năm 2007		Năm 2008	
	Nghìn đồng	Nghìn đồng	% so với 2005	Nghìn đồng	% so với 2006	Nghìn đồng	% so với 2007
DN tư nhân	1000	1127	112,70	1494	132,56	2071	138,62
Công ty hợp danh	2222	3338	150,23	3018	90,41	6542	216,77
Công ty TNHH	1393	1558	111,84	2089	134,08	2625	125,66
Công ty cổ phần	1525	1779	116,66	3277	184,20	2930	89,41
Trong đó							
<i>Công ty CP có vốn Nhà nước ≤50%</i>	1508	1784	118,30	3314	185,76	2992	90,28
<i>Công ty CP không có vốn Nhà nước</i>	1557	1770	113,68	2393	135,19	2768	114,00
Tính bình quân 1 DNNNN	1421	1638	115,27	2544	155,31	2728	107,23

(Kết quả điều tra các doanh nghiệp Thành phố Hà Nội 4 năm 2005 – 2008 của Cục Thống Kê Thành phố Hà Nội)

2.3.1.4. Phân tích sự biến động tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội phân theo ngành kinh tế.

Xét theo ngành kinh tế - kỹ thuật thì tiền lương, thu nhập bình quân 1 lao động trong các DNNNN thuộc ngành TM-DV cao nhất và có xu hướng ngày càng tăng, đặc biệt là các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, các doanh nghiệp hoạt động về lĩnh vực thông tin truyền thông, kinh doanh bất động sản và hoạt động khoa học công nghệ; tiếp đến là tiền lương, thu nhập bình quân 1 lao động trong các DNNNN thuộc ngành CN-XD và thấp nhất là tiền lương, thu nhập bình quân 1 lao động trong các doanh nghiệp thuộc ngành NLN. (Xem bảng 2.12).

Bảng 2.12: Thu nhập bình quân tháng của 1 LĐ trong DNNNN trên địa bàn Hà Nội chia theo ngành kinh tế - kỹ thuật (Đơn vị: Nghìn đồng)

STT	Các ngành	2005	2006	2007	2008
1	Nông lâm nghiệp và thủy sản	1281	1149	1592	630
1.1	Nông nghiệp và hoạt động dịch vụ liên quan	1290	1145	1624	613
1.2	Lâm nghiệp và hoạt động dịch vụ liên quan	0	1675	2578	1265
1.3	Khai thác, nuôi trồng thủy sản	1224	911	999	984
2	Công nghiệp - Xây dựng	1236	1474	2477	2260
2.1	Khai khoáng	864	1667	1135	2256
2.2	Công nghiệp chế biến chế tạo	1099	1391	1705	2092
2.3	Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, hơi nước	992	1162	1259	1005
2.4	Cung cấp nước, xử lý rác thải, nước thải	1118	1410	1666	2110
2.5	Xây dựng	1442	1577	3359	2421
3	Thương mại – Dịch vụ	1627	1847	2675	3323
3.1	Bán buôn, bán lẻ, sửa chữa, ô tô xe máy	1572	1758	2286	2941
3.2	Vận tải kho bãi	1487	1766	2125	2719
3.3	Dịch vụ lưu trú và ăn uống	1017	1081	1246	2344
3.4	Thông tin và truyền thông	2265	2635	2947	4351
3.5	Hoạt động tài chính, ngân hàng, bảo hiểm	4088	4659	6729	7663

STT	Các ngành	2005	2006	2007	2008
3.6	Hoạt động kinh doanh bất động sản	1589	1812	2391	3603
3.7	Hoạt động chuyên môn khoa học và công nghệ	1953	2195	2785	3772
3.8	Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ	1275	1342	5187	2264
3.9	Giáo dục và đào tạo	1630	1576	2039	7240
3.10	Y tế và trợ giúp xã hội	1178	1898	1666	2663
3.11	Nghệ thuật, vui chơi giải trí	1354	1142	2066	2788
3.12	Hoạt động dịch vụ khác	869	1008	1041	1591

(Nguồn: Kết quả điều tra DN thành phố Hà Nội 4 năm 2005 – 2008 của Cục TK Thành phố HN)

Xét về tốc độ tăng tiền lương, thu nhập bình quân 1 lao động thì các DNNNN trên địa bàn Hà Nội thuộc ngành TM-DV và ngành CN-XD có tốc độ tăng tiền lương, thu nhập bình quân khá cao, trung bình thời kỳ 2005 – 2008 cả hai loại hình doanh nghiệp này đều có tốc độ tăng tiền lương, thu nhập bình quân trên 26%/năm, đặc biệt là các DNNNN thuộc ngành TM-DV có tốc độ tăng tiền lương, thu nhập bình quân đạt 27,53%/năm trong thời kỳ 2005 – 2008. Trong khi đó, tiền lương, thu nhập của các DNNNN trên địa bàn Hà Nội hoạt động trong ngành NLN lại giảm xuống.

So sánh thu nhập bình quân 1 lao động giữa các DNNNN theo ngành cho thấy sự chênh lệch ngày càng lớn giữa các ngành. Cụ thể, năm 2005 thu nhập bình quân 1 lao động CN-XD chỉ bằng 96% ngành NLN thì đến năm 2008 tăng cao hơn 3,59 lần; năm 2005 ngành TM-DV có mức thu nhập bình quân 1 lao động cao hơn ngành NLN là 1,27 lần, đến năm 2008 đã cao hơn 5,27 lần. (Xem số liệu bảng 2.13).

Bảng 2.13: Chênh lệch về thu nhập bình quân giữa các ngành

Ngành	2005	2006	2007	2008
Nông lâm nghiệp và thủy sản	1	1	1	1
Công nghiệp - Xây dựng	0,96	1,28	1,56	3,59
Thương mại - Dịch vụ	1,27	1,61	1,68	5,27

(Nguồn: Tính toán từ kết quả điều tra DN thành phố Hà Nội 4 năm 2005 – 2008 của Cục TK Hà Nội)

Như vậy, phân tích sự biến động tiền lương, thu nhập của người lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội theo ngành kinh tế cho thấy: Trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế như hiện nay thì ngành TM-DV và ngành CN-XD đang có xu hướng phát triển ngày càng tốt, đem lại lợi nhuận cao cho doanh nghiệp và tăng thu nhập cho người lao động. Trong khi đó các doanh nghiệp hoạt động trong ngành NLN đang gặp nhiều khó khăn trong SX-KD, dẫn đến tiền lương, thu nhập của ngành này rất thấp.

2.3.2. Phân tích thực trạng tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội theo loại lao động

Bảng 2.14 cho thấy có sự khác nhau về mức độ chênh lệch tiền lương, thu nhập của các loại lao động giữa các loại hình doanh nghiệp.

Trên cơ sở số liệu điều tra về tiền lương bình quân tháng của các loại lao động (Lao động quản lý, nhân viên chuyên môn, nghiệp vụ; lao động trực tiếp sản xuất và Nhân viên thừa hành, phục vụ), tác giả tính toán và có kết quả chênh lệch tiền lương bình quân tháng giữa các loại lao động trong các loại hình doanh nghiệp theo bảng sau:

Bảng 2.14: Chênh lệch tiền lương bình quân tháng trong các loại hình doanh nghiệp theo vị trí làm việc năm 2010

Đơn vị: Làn

Vị trí làm việc	DNNN	DNNNN	DN FDI
1. Lao động quản lý	4,18	2,90	5,83
2. Nhân viên chuyên môn, nghiệp vụ	1,59	1,55	2,09
3. Lao động trực tiếp sản xuất	1,17	1,17	1,03
4. Nhân viên thừa hành, phục vụ	1,00	1,00	1,00

(Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra của Viện Khoa học Lao động và các vấn đề xã hội năm 2011)

Bảng 2.14 cho thấy khoảng cách chênh lệch tiền lương bình quân tháng giữa các loại lao động trong DNNNN không lớn, thể hiện xu hướng trả lương còn mang tính bình quân khá rõ. Chênh lệch tiền lương giữa lao động quản lý, nhân viên chuyên môn nghiệp vụ với lao động trực tiếp sản xuất và nhân viên thừa hành, phục

vụ trong DNNNN thấp. Trong khi, DN FDI trả lương có sự phân biệt lớn giữa các loại lao động. Đối với loại lao động đòi hỏi trình độ chuyên môn cao (lao động quản lý và chuyên môn), các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước trả lương cao nhằm thu hút và giữ chân lao động giỏi còn đối với lao động không đòi hỏi nhiều kiến thức kỹ năng, thị trường dư thừa như lao động trực tiếp sản xuất và nhân viên thừa hành phục thì trả lương rất thấp. Chính sách tiền lương có sự phân biệt lớn này giúp các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thu hút được nhiều lao động có trình độ chuyên môn, trình độ quản lý giỏi vào làm việc trong khi các doanh nghiệp ngoài nhà nước với chính sách trả lương bình quân sẽ khó thu hút được lao động giỏi vào làm việc và gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

Để thấy rõ hơn sự phân biệt trong trả lương giữa các loại hình doanh nghiệp và giữa các ngành, luận án tính toán và phân tích quan hệ tiền lương tối thiểu (thấp nhất) – tối đa (cao nhất) thực tế đang trả ở các loại hình doanh nghiệp và có kết quả sau:

- Chênh lệch giữa tiền lương bình quân cao nhất của lao động quản lý với tiền lương bình quân thấp nhất của lao động phổ thông ở tất cả các loại hình doanh nghiệp và các ngành đều có xu hướng tăng lên. Tuy nhiên, mức chênh lệch có sự khác nhau giữa các loại hình doanh nghiệp và giữa các ngành. Trong đó, chênh lệch tiền lương cao nhất và thấp nhất trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là rất lớn và có xu hướng ngày càng tăng cao. Hai loại hình doanh nghiệp còn lại là DNNN và FDI thì mức chênh lệch này không lớn, đặc biệt là DNNNN trả lương mang tính bình quân, cào bằng (năm 2010, chênh lệch tiền lương bình quân cao nhất của lao động quản lý so với tiền lương bình quân thấp nhất của lao động phổ thông ở các DNNNN chỉ là 4,6 lần trong khi doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là 10,34 lần)

Có sự khác nhau về chênh lệch tiền lương bình quân giữa lao động quản lý với tiền lương bình thấp nhất của lao động phổ thông giữa các ngành khác nhau. Trong đó, ngành TM _DV có sự chênh lệch tiền lương bình quân cao nhất của lao động quản lý và tiền lương bình quân thấp nhất của lao động phổ thông là lớn nhất, tiếp đến là ngành CN – XD và thấp nhất là ngành NLN.

Bảng 2.15: Chênh lệch về tiền lương bình quân cao nhất giữa lao động quản lý và tiền lương bình quân thấp nhất của lao động phổ thông trong các loại hình doanh nghiệp và giữa các ngành

Loại lao động	Loại hình doanh nghiệp			Theo ngành		
	DNNN	DNNNN	DN FDI	NLN	CN - XD	TM - DV
Năm 2009						
TL bình quân cao nhất của LDQL	5,6	3,93	8,80	4,8	5,6	5,9
TL bình quân thấp nhất của LDPT	1,0	1,00	1,00	1,0	1,0	1,0
Năm 2010						
TL bình quân cao nhất của LDQL	6,23	4,6	10,34	5,9	6,1	6,5
TL bình quân thấp nhất của LDPT	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0

(Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra của Viện Khoa học Lao động và các vấn đề xã hội năm 2011)

Như vậy, có sự khác biệt lớn về trả lương giữa các loại hình doanh nghiệp và giữa các ngành. Các DNNN và DN FDI tạo ra sự giãn cách rất lớn giữa lao động trình độ cao và lao động làm những công việc đơn giản còn các DNNNN thì trả lương mang tính bình quân cao. Sở dĩ có sự khác biệt lớn như vậy là do các DNNN và DN FDI muốn tạo ra sự chênh lệch về mức lương để ưu tiên và thu hút lao động trình độ cao, lao động quản lý doanh nghiệp. Trong khi, đại bộ phận lao động quản lý của các DNNNN là chủ doanh nghiệp, người trực tiếp bỏ vốn ra đầu tư sản xuất kinh doanh mà mục tiêu của chủ doanh nghiệp là lợi nhuận để lại của doanh nghiệp chứ không phải mức tiền lương, thu nhập hàng tháng mà họ nhận được.

2.3.3. Phân tích mối quan hệ giữa tốc độ tăng tiền lương bình quân với tốc độ tăng năng suất lao động và lợi nhuận.

Mối quan hệ giữa tốc độ tăng tiền lương bình quân với tốc độ tăng năng suất lao động và lợi nhuận giữa các loại hình doanh nghiệp được thể hiện ở bảng 2.16 dưới đây:

Bảng 2.16: Mối quan hệ giữa tốc độ tăng tiền lương bình quân với tốc độ tăng NSLĐ và lợi nhuận (năm 2010 so với năm 2009) (Đơn vị: %)

Loại hình doanh nghiệp	Tốc độ tăng tiền lương bình quân	Tốc độ tăng NSLĐ	Tốc độ tăng lợi nhuận
1. Chung	13,4	14	22,4
2. DNNN	14,9	13,5	21,5
3. DN FDI	9,8	18,6	25,9
4. DNNNN	11	14,1	15,2

(Nguồn: Bộ Lao động, thương binh & xã hội, điều tra lao động, tiền lương và bảo hiểm xã hội trong doanh nghiệp năm 2011).

Bảng 2.16 cho thấy, DNNNN và DN FDI có tốc độ tăng tiền lương bình quân thấp hơn tốc độ tăng năng suất lao động và tốc độ tăng lợi nhuận. Trong đó, DNNNN có tốc độ tăng NSLĐ đạt 14,1%, trong khi tốc độ tăng tiền lương là 11% (bằng 78%

tốc độ tăng NSLĐ) và tốc độ tăng lợi nhuận cao hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân gấp 1,38 lần. DN FDI có tốc độ tăng năng suất lao động đạt 18,6% trong khi tốc độ tăng tiền lương bình quân là 9,8% (thấp hơn gần ½ lần) và tốc độ tăng lợi nhuận cao hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân gấp 2,6 lần. Đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động nhanh hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân giúp doanh nghiệp có hiệu quả kinh tế cao, đem lại lợi nhuận cho doanh nghiệp. Tuy nhiên, sự chênh lệch khá lớn giữa tốc độ tăng năng suất lao động và tốc độ tăng lợi nhuận so với tốc độ tăng tiền lương bình quân cũng cho thấy hai loại hình doanh nghiệp (doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài) chú trọng nhiều đến tính hiệu quả, lợi nhuận để lại cho doanh nghiệp mà chưa quan tâm nhiều đến tăng lương, thu nhập cho người lao động, chưa phân chia lợi ích hợp lý, công bằng giữa doanh nghiệp và người lao động, chưa đãi ngộ xứng đáng với sự cống hiến của người lao động. Do đó, các doanh nghiệp này cần phải xác định mối quan hệ hợp lý giữa tốc độ tăng năng suất lao động và tốc độ tăng tiền lương bình quân để vừa đảm bảo doanh nghiệp phát triển, có lợi nhuận vừa đảm bảo tăng lương, thu nhập theo sự đóng góp, cống hiến của người lao động.

2.3.4. Đánh giá của người lao động về tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội.

Số liệu điều tra 110 DNNNN trên địa bàn Hà Nội cho thấy chính sách tiền lương, thu nhập của các DNNNN trên địa bàn Hà Nội là chưa thực sự phù hợp, thiếu công bằng trong phân phối tiền lương, thu nhập cho người lao động. Cụ thể:

Kết quả điều tra 110 DNNNN trên địa bàn Hà Nội cho thấy, bản thân chủ doanh nghiệp và cán bộ Lao động - Tiền lương, những người trực tiếp xây dựng ra hệ thống chính sách tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp cho rằng các chính sách tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp mình chưa thực sự phù hợp, thậm chí có 1 số ý kiến từ cán bộ Lao động - Tiền lương cho rằng chính sách tiền lương, thu nhập của doanh nghiệp không phù hợp.

Bảng 2.17: Đánh giá của chủ doanh nghiệp và cán bộ Lao động – Tiền lương về mức độ phù hợp của các chính sách tiền lương, thu nhập ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội

Mức độ	Chủ doanh nghiệp		Cán bộ LĐ – TL	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Không phù hợp	0	0,0	2	1,8
Chưa thực sự phù hợp	15	42,9	68	61,8
Phù hợp	16	45,7	36	32,7
Rất phù hợp	1	2,9	3	2,7
Tổng số phiếu trả lời	32	91,4	109	99,1

(Nguồn: Kết quả điều tra các DNNNN trên địa bàn Hà Nội, năm 2010)

Cũng theo kết quả điều tra ở các DNNNN trên địa bàn Hà Nội, phần lớn ý kiến cho rằng trả lương và các khoản thu nhập cho người lao động ở các DNNNN là không công bằng và chưa thực sự công bằng, có rất ít ý kiến cho rằng trả lương ở các DNNNN là công bằng và rất công bằng.

Bảng 2.18: Mức độ công bằng trong phân phối tiền lương, thu nhập cho người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội

Mức độ	Cán bộ LĐ – TL		Người lao động	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Không công bằng	8	7,3	23	8,8
Chưa thực sự công bằng	60	54,5	133	51,2
Công bằng	40	36,4	102	39,2
Rất công bằng	2	1,8	2	0,8
Tổng số phiếu điều tra	110	100,0	260	100,0

(Nguồn: Kết quả điều tra ở các DNNNN trên địa bàn Hà Nội của tác giả, 2010)

Chính sách tiền lương, thu nhập chưa thực sự phù hợp, thiếu công bằng trong phân phối tiền lương, thu nhập cho người lao động đã không phát huy được năng lực của người lao động, nhiều lao động có chuyên môn nghiệp vụ tay nghề cao cảm thấy chán nản, không cố gắng hết sức mình vào công việc. Nhiều người lao động có trình độ chuyên môn tay nghề cao chỉ coi doanh nghiệp mình đang làm là chỗ trú chân tạm thời để tìm doanh nghiệp hay cơ quan khác tốt hơn để chuyển đi. Kết quả điều tra thực tế ở các DNNNN trên địa bàn Hà Nội cho thấy cả chủ doanh nghiệp và cán bộ lao động tiền lương đều thấy rằng chính sách tiền lương, thu nhập của doanh nghiệp mình chưa thực sự phát huy được năng lực của người lao động. (54,3% chủ doanh nghiệp cho rằng chính sách tiền lương, thu nhập của doanh nghiệp chưa thực sự phát huy được năng lực của người lao động và có 58,2% cán bộ Lao động - Tiền lương cho rằng chính sách tiền lương, thu nhập của doanh nghiệp chưa thực sự phát huy được năng lực của người lao động).

2.4. Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội.

2.4.1. Các nhân tố bên trong doanh nghiệp

2.4.1.1. Hiệu quả sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp ngoài nhà nước.

Hiệu quả sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp ngoài nhà nước được thể hiện qua các chỉ tiêu sau:

(1) Lợi nhuận bình quân: Lợi nhuận bình quân 1 DNNNN rất thấp, thấp hơn rất nhiều so với lợi nhuận bình quân của doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Tất cả các năm trong giai đoạn 2005 – 2008, lợi nhuận bình quân của các doanh nghiệp ngoài nhà nước đều thấp hơn doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, đặc biệt năm 2008 lợi nhuận bình quân 1 DNNNN trên địa bàn Hà Nội chỉ đạt hơn 3 triệu đồng trong khi lợi nhuận bình quân 1 doanh nghiệp Nhà nước là trên 27 tỷ đồng còn

doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là trên 8 tỷ đồng. (Cụ thể xem bảng 2.19)

Bảng 2.19: Lợi nhuận bình quân của các loại hình DN trên địa bàn Hà Nội

Đơn vị: Triệu đồng/doanh nghiệp

Loại hình doanh nghiệp	2005	2006	2007	2008
Doanh nghiệp ngoài nhà nước	77,1014	146,2171	238,6754	3,335295
Doanh nghiệp Nhà nước	10576,54	15359,76	28154,62	27.355,9
Doanh nghiệp FDI	9685,089	6814,964	11135,7	8.780,962

(Nguồn: Kết quả điều tra doanh nghiệp thành phố Hà Nội 4 năm 2005 – 2008 của cục Thống kê thành phố Hà Nội)

Mức lợi nhuận bình quân 1 doanh nghiệp thấp như vậy là do số doanh nghiệp ngoài nhà nước hoạt động sản xuất kinh doanh không hiệu quả, dễ bị lỗ khá nhiều.

Số liệu bảng 2.20 cho thấy số doanh nghiệp ngoài nhà nước hoạt động sản xuất kinh doanh có lãi rất thấp, chỉ chiếm dưới 50%, đặc biệt là các công ty cổ phần có vốn của Nhà nước $\leq 50\%$ có số doanh nghiệp hoạt động SXKD có lãi chỉ chiếm 45,08% (năm 2008). Trong khi đó, số doanh nghiệp nhà nước hoạt động SXKD có lãi chiếm tới 84,14%. Như vậy còn rất nhiều doanh nghiệp ngoài nhà nước hoạt động kinh doanh bị thua lỗ. Việc các doanh nghiệp ngoài nhà nước làm ăn kém hiệu quả, thua lỗ đã tác động rất lớn đến mức tiền lương, thu nhập của người lao động.

Bảng 2.20: Số doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội hoạt động SXKD có lãi

Loại doanh nghiệp	Năm 2005		Năm 2006		Năm 2007		Năm 2008	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
<i>Doanh nghiệp ngoài nhà nước</i>	7465	42,23	10987	50,33	10277	40,59	17635	47,97
Trong đó:								
Doanh nghiệp tư nhân	722	61,76	806	67,73	666	59,84	842	54,75
Công ty hợp danh	1	11,11	2	28,57	3	27,27	14	87,5
Công ty TNHH	4996	42,99	7029	51,71	6208	42,29	9914	48,8
Công ty CP có vốn của Nhà nước ≤50%	1594	34,03	2941	43,3	3149	34,11	6548	45,08
Công ty CP không có vốn Nhà nước	152	79,17	209	84,27	251	88,69	317	87,33
<i>Doanh nghiệp Nhà nước</i>	670	8,23	580	77,03	601	84,29	594	84,14
<i>Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài</i>	218	47,39	267	48,72	298	44,15	341	43,72

(Nguồn: Kết quả điều tra doanh nghiệp thành phố Hà Nội 4 năm 2005 – 2008

của cục Thống kê thành phố Hà Nội)

- **Tỷ suất lợi nhuận:** Tỷ suất lợi nhuận của các DNNNN đạt thấp và thấp hơn rất nhiều so với doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Bảng 2.21: Tỷ suất lợi nhuận của các doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội.

Loại hình doanh nghiệp	Năm 2005	Năm 2006	Năm 2007	Năm 2008
<i>Doanh nghiệp ngoài nhà nước</i>				
Tỷ suất lợi nhuận trên vốn SXKD (%)	1,01	1,62	1,58	0,02
Tỷ suất lợi nhuận trên doanh thu (%)	0,93	1,68	2,15	0,02
<i>Doanh nghiệp Nhà nước</i>				
Tỷ suất lợi nhuận trên vốn SXKD (%)	3,84	3,99	4,71	3,43
Tỷ suất lợi nhuận trên doanh thu (%)	4,05	4,91	6,37	4,06
<i>Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài</i>				
Tỷ suất lợi nhuận trên vốn SXKD (%)	5,8	3,61	6,71	4,1
Tỷ suất lợi nhuận trên doanh thu (%)	9,09	5,85	8,53	5,89

(Nguồn: Kết quả điều tra doanh nghiệp Thành phố Hà Nội 4 năm 2005 – 2008 của Tổng cục Thống kê thành phố Hà Nội)

Số liệu bảng 2.21 cho thấy năm 2005, tỷ suất lợi nhuận trên vốn SXKD chỉ đạt 1,01% và tỷ suất lợi nhuận trên doanh thu chỉ đạt 0,93%; hai chỉ tiêu này có tăng lên ở các năm 2006, 2007 nhưng đến năm 2008 thì hai chỉ tiêu này giảm xuống rất thấp. (Năm 2008, tỷ suất lợi nhuận trên vốn SXKD và trên doanh thu đều chỉ đạt 0,02%), đây là năm mà nền kinh tế nước ta cũng như các nước trên Thế giới lâm vào thời kỳ lạm phát cao, làm ảnh hưởng lớn đến sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp sản xuất phụ thuộc lớn vào nguồn nguyên liệu phải nhập khẩu từ nước ngoài.

Số liệu bảng 2.21 cũng cho thấy cả hai chỉ tiêu (tỷ suất lợi nhuận trên vốn SXKD và tỷ suất lợi nhuận trên doanh thu) đều thấp hơn rất nhiều so với hai loại hình doanh nghiệp còn lại. Trong đó, DN FDI có hiệu quả sản xuất kinh doanh cao

nhất, tiếp đến là DN NN và thấp nhất là DN NN NN. Hai loại hình DN FDI và DN NN có mức doanh thu và tỷ suất lợi nhuận rất cao. Ngay cả năm 2008 khi nền kinh tế lâm vào thời kỳ lạm phát cao thì tỷ suất lợi nhuận của 2 loại hình nghiệp này cũng đạt rất cao. (Năm 2008, tỷ suất lợi nhuận trên vốn SXKD và doanh thu của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là 4,1% và 5,89%, hai chỉ tiêu này của DN NN là 3,43% và 4,06%). Sở dĩ có sự chênh lệch lớn về tỷ suất lợi nhuận như vậy là do DN FDI với ưu thế về vốn, công nghệ sản xuất, trình độ quản lý tốt, trình độ chuyên môn - kỹ thuật cao, hơn nữa lại có được thị trường tiêu thụ rộng lớn nên tỷ suất lợi nhuận (cả tính trên vốn SXKD và doanh thu) đều đạt rất cao trong khi các DN NN NN thì mức trang bị vốn, trang bị khoa học công nghệ thấp, trình độ quản lý yếu kém và việc tìm kiếm thị trường tiêu thụ còn hạn chế nên tỷ suất lợi nhuận đạt không cao. Sự khác nhau về hiệu quả sản xuất kinh doanh đã dẫn đến sự khác biệt về tiền lương, thu nhập của người lao động giữa các loại hình doanh nghiệp.

Như vậy, hiệu quả sản xuất kinh doanh của các DN NN NN trên địa bàn Hà Nội là thấp, thấp hơn nhiều so với các DN NN và DN FDI cùng trên địa bàn. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến quỹ tiền lương của doanh nghiệp từ đó ảnh hưởng đến mức tiền lương, thu nhập của người lao động. Nguyên nhân của hiệu quả sản xuất kinh doanh thấp ở các DN NN NN là:

(1) Khó khăn trong tiếp cận nguồn tài chính.

Tình trạng thiếu vốn hoặc không có vốn để mở rộng sản xuất kinh doanh là hiện tượng khá phổ biến của các DN NN NN hiện nay. Ngoài phần vốn tự có, các doanh nghiệp thường huy động từ gia đình, người thân, bạn bè hoặc vay ngân hàng. Mặc dù các ngân hàng thương mại đã có nhiều nỗ lực trong việc cung ứng tín dụng cho các DN NN NN, nhưng khó khăn trong việc xử lý các vấn đề tài chính vẫn là khó khăn nổi trội của các DN NN NN. Kết quả điều tra các DN NVV (trong đó chủ yếu là các doanh nghiệp ngoài nhà nước) ở 30 tỉnh phía Bắc năm 2005 của Bộ kế hoạch và đầu tư, trong tổng số 32.225 doanh nghiệp được điều tra về các khó khăn thường gặp thì có tới 67% doanh nghiệp trả lời thường gặp khó khăn về tài chính, do không

đủ tài sản thế chấp cho các tổ chức tín dụng để vay vốn. Một thực tế là, hầu hết các doanh nghiệp ngoài nhà nước chưa tạo đủ uy tín kinh doanh, quản lý tài chính chưa thực sự minh bạch, sổ sách tài chính chưa được lập đầy đủ đúng quy định và chưa có đủ khả năng lập các phương án, kế hoạch kinh doanh có hiệu quả để các tổ chức tín dụng xem xét thẩm định khi cho vay mà không cần thế chấp.

(2) Khó khăn về phát triển thị trường trong nước và thâm nhập thị trường xuất khẩu.

Thị trường trong nước với khoảng 86 triệu dân, nhu cầu ngày càng gia tăng đã mở ra cơ hội kinh doanh cho các DNNNN. Tuy nhiên, thị phần cho hàng hoá của các DNNNN đang chịu ảnh hưởng lớn bởi các hàng hoá nhập ngoại, nhất là hàng hoá từ Trung Quốc với giá rẻ, đa dạng về chủng loại, mẫu mã. Các sản phẩm và dịch vụ do các DNNNN cung cấp hiện nay tuy đã có nhiều tiến bộ về chất lượng, nhưng mới chỉ đáp ứng được một phần nhỏ yêu cầu của người tiêu dùng. Đây thực sự là một thách thức đối với các DNNNN trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế. Do quy mô nhỏ bé, năng lực sản xuất chưa cao, hạn chế về vốn, thiếu khả năng xây dựng và triển khai kế hoạch tiếp thị sản phẩm, các DNNNN gặp nhiều khó khăn để phát triển trong môi trường toàn cầu hoá nhanh chóng hiện nay.

Khả năng tiếp cận thị trường nước ngoài của các DNNNN cũng còn nhiều hạn chế, do khối lượng sản phẩm của các DNNNN sản xuất ra còn manh mún, chất lượng thấp khó đáp ứng được tiêu chuẩn xuất khẩu, sản xuất ra chủ yếu để phục vụ tiêu dùng trong nước, thậm chí trong một địa phương hẹp. Thị trường xuất khẩu tuy đã được mở rộng song còn nhiều hạn chế, đa số hợp đồng ngắn hạn, theo thời vụ, thiếu ổn định.

Về xúc tiến thương mại, Thủ tướng chính phủ đã ban hành quy chế xây dựng và thực hiện Chương trình xúc tiến thương mại quốc gia giai đoạn 2006 -2010. Tuy nhiên số DNNNN tiếp cận được chương trình này còn hạn chế, DNNNN không có nhiều cơ hội tham gia vào các đoàn công nghiệp đi khảo sát, giới thiệu sản phẩm ở nước ngoài.

(3) Trình độ quản lý doanh nghiệp chưa cao, chất lượng nguồn nhân lực còn hạn chế.

Trình độ quản lý sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp ngoài nhà nước vẫn còn nhiều hạn chế, không chuyên nghiệp, chủ yếu dựa vào kinh nghiệm cá nhân của chủ doanh nghiệp, ít có điều kiện đầu tư ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý.

Rất ít DNNNN thu hút được lao động có chuyên môn, tay nghề cao, nhiều kinh nghiệm do một phần vì tâm lý người lao động vẫn chưa thực sự tin tưởng vào khối doanh nghiệp ngoài nhà nước, phần khác do tiền lương của người lao động trong các DNNNN chưa đủ hấp dẫn so với DNNN và DN FDI.

Mặc dù Nhà nước ngày càng quan tâm hơn đến các chương trình đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp ngoài nhà nước (*Thủ tướng chính phủ đã ký Quyết định số 143/2004/QĐ - TTg ngày 10/08/2004 phê duyệt chương trình đào tạo nguồn nhân lực cho các DN NVV giai đoạn 2004 – 2008*), nhưng do kinh phí thực hiện các chương trình còn hạn chế, chất lượng và nội dung đào tạo chưa thực sự được quan tâm và chưa nhận thức đầy đủ tầm quan trọng của việc đào tạo nâng cao năng lực quản trị của doanh nghiệp, do đó chất lượng nguồn nhân lực của các DNNNN còn bộc lộ nhiều hạn chế.

(4) Hạn chế về trình độ kỹ thuật - công nghệ.

Phần lớn các DNNNN có trình độ công nghệ, trang thiết bị lạc hậu. Như phân đặc điểm về kỹ thuật – công nghệ của DNNNN trên địa bàn Hà Nội đã nêu, DNNNN trên địa bàn Hà Nội có mức TSCĐ và đầu tư dài hạn thấp hơn rất nhiều so với DNNN và DN ĐTNN (Mức TSCĐ và đầu tư dài hạn bình quân một lao động ở DNNN trên địa bàn Hà Nội cao gấp 69,35 lần (tính theo năm 2008) DNNNN còn DN ĐTNN thì cao hơn DNNNN trên địa bàn Hà Nội là 14,58 lần (tính theo năm 2008). Với mức TSCĐ và đầu tư dài hạn thấp nên máy móc thiết bị của các DNNNN chủ yếu là máy móc, thiết bị cũ, lạc hậu. Mức độ đầu tư đổi mới công nghệ của các DNNNN còn rất thấp so với yêu cầu của phát triển. Hầu hết các doanh nghiệp chưa có động lực nghiên cứu đổi mới công nghệ để tiếp cận dần tới khả

năng sáng tạo công nghệ. Hàm lượng công nghệ và chất xám trong sản phẩm của DNNNN còn rất thấp, sản phẩm làm ra chủ yếu dựa vào vốn và lao động. Trình độ kỹ thuật – công nghệ thấp đã dẫn đến năng suất lao động thấp và hiệu quả sản xuất kinh doanh thấp.

(5) Hệ thống thị trường và hệ thống thông tin về thị trường chưa phát triển.

Việt Nam mới chuyển sang nền kinh tế thị trường, nên việc tạo lập và xây dựng hệ thống thị trường chưa đồng bộ, chưa đáp ứng được yêu cầu của phát triển. Bên cạnh đó, hệ thống hỗ trợ, cung cấp thông tin về thị trường các yếu tố đầu vào cũng như các yếu tố đầu ra của doanh nghiệp. Nhiều hoạt động của nền kinh tế thị trường, nhiều thị trường hỗ trợ cho hoạt động kinh doanh chưa thực sự phát triển và các kênh thông tin về thị trường chưa nhiều nên đã phần nào hạn chế các doanh nghiệp ngoài nhà nước đầu tư phát triển sản xuất kinh doanh.

Khi bước vào kinh doanh, cũng như trong quá trình kinh doanh, các DNNNN luôn thiếu năng lực cần thiết cho sự phát triển, vì vậy cần được hỗ trợ và cần có các thông tin về những thị trường liên quan, cũng như sự trợ giúp của các dịch vụ phát triển doanh nghiệp (thị trường vốn, thị trường lao động, thị trường công nghệ, máy móc thiết bị, thị trường dịch vụ phát triển kinh doanh,...)

2.4.1.2. Quan điểm trả lương của chủ doanh nghiệp ngoài nhà nước

Số liệu bảng 2.22 cho thấy quan điểm trả lương có sự khác nhau rất lớn giữa các loại hình doanh nghiệp, cụ thể:

-Tỷ trọng tiền lương và chi phí lao động trong tổng chi phí sản xuất: Các doanh nghiệp ngoài nhà nước có tỷ trọng tiền lương và chi phí lao động trong tổng chi phí sản xuất thấp nhất trong 3 loại hình doanh nghiệp (cụ thể xem bảng 2.22). Điều này cho thấy các doanh nghiệp ngoài nhà nước trích tiền lương, tiền thưởng và các khoản trả trực tiếp cho người lao động như chi phí đóng BHXH, BHYT, chi phí công đoàn, chi phí tuyển dụng và các khoản thù lao, hoa hồng là rất thấp. Sở dĩ tỷ trọng tiền lương, chi phí lao động trên tổng chi phí sản xuất thấp là do các doanh nghiệp ngoài nhà nước với mục tiêu tối đa hoá lợi nhuận nên các doanh nghiệp này thường tìm mọi cách để giảm chi phí sản xuất, trong đó biện pháp giảm chi phí tiền lương và chi phí lao động là biện pháp mà doanh nghiệp ngoài nhà nước hay sử dụng.

Bảng 2.22: Tỷ trọng chi phí tiền lương, chi phí lao động trong tổng chi phí sản xuất và tốc độ tăng tiền lương, lợi nhuận giữa các loại hình doanh nghiệp.

Đơn vị tính: %

<i>Chỉ tiêu</i>	<i>Loại hình doanh nghiệp</i>		
	<i>DNNN</i>	<i>DN FDI</i>	<i>DNNNN</i>
1. Tỷ trọng tiền lương trong tổng chi phí sản xuất			
<i>Năm 2008</i>	7,33	8,72	6,18
<i>Năm 2009</i>	7,29	8,06	6,32
2. Tỷ trọng chi phí lao động trong tổng chi phí sản xuất.			
<i>Năm 2008</i>	8,85	11,00	7,51
<i>Năm 2009</i>	8,87	10,11	7,77

(Nguồn: Báo cáo điều tra LD – TL và BHXH trong các loại hình DN của Bộ LĐTĐ, năm 2010).

- Các DNNNN coi tiền lương là một khoản chi phí, không coi đó là một khoản đầu tư, tạo động lực lao động để thu hút lao động có trình độ chuyên môn tay nghề cao. Theo kết quả điều tra thì số chủ doanh nghiệp sẵn sàng giảm lợi nhuận để tăng lương cho người lao động nhằm thu hút lao động rất ít (6 người, chiếm 17,1 %); phần lớn câu trả lời là không bao giờ hoặc có thể (không chắc chắn). (Bảng 2.23).

Bảng 2.23: Quan điểm của chủ doanh nghiệp về giảm lợi nhuận để tăng lương cho người lao động nhằm thu hút lao động

Quan điểm	Số lượng	Tỷ lệ %
Không bao giờ	2	6,25
Có thể	20	62,5
Rất có thể	4	12,5
Sẵn sàng	6	18,75
Tổng số phiếu trả lời	32	100

(Nguồn: Kết quả điều tra các DNNNN trên địa bàn Hà Nội)

2.4.1.3. Công tác tổ chức lao động–tiền lương trong doanh nghiệp ngoài nhà nước.

a. Phân tích thực trạng xây dựng và áp dụng hệ thống thang, bảng lương trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội

Thang lương, bảng lương là công cụ quan trọng để đảm bảo trả lương công bằng, hiệu quả trong doanh nghiệp bởi thang lương, bảng lương được xây dựng phù hợp, phản ánh đúng giá trị của từng vị trí công việc, ngành nghề sẽ là cơ sở để thỏa thuận tiền lương, ký hợp đồng lao động; là cơ sở để nâng lương cho người lao động; là cơ sở để xác định quỹ tiền lương, khoán quỹ tiền lương và xây dựng quy chế trả lương. Tuy nhiên, trên thực tế số doanh nghiệp ngoài nhà nước chưa xây dựng hệ thống thang, bảng lương còn rất nhiều, điều này làm ảnh hưởng rất lớn đến việc trả lương trong doanh nghiệp. *Theo báo cáo kết quả điều tra lao động, tiền lương và bảo hiểm xã hội trong các loại hình doanh nghiệp của Viện Khoa học Lao động và các vấn đề xã hội thì chỉ có 64,9% doanh nghiệp đã xây dựng thang lương, bảng lương. Trong đó, chỉ có 58,1% doanh nghiệp tự xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương, còn lại 41,9% doanh nghiệp vận dụng thang, bảng lương của Nhà nước. Trong mẫu khảo sát 110 doanh nghiệp ngoài Nhà nước của tác giả thì có 20 doanh nghiệp không có hệ thống, thang bảng lương.* Việc không có hệ thống thang, bảng lương dẫn đến nhiều DNNNN lựa chọn phương pháp trả lương theo mức lương cứng theo thỏa thuận khi tuyển dụng và gặp nhiều khó khăn khi nâng lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động. Bên cạnh đó, nhiều doanh nghiệp không tự xây dựng hệ thống thang, bảng lương phù hợp với doanh nghiệp mà áp dụng hệ thống thang, bảng lương của Nhà nước dẫn đến hệ thống thang, bảng lương đó chưa thực sự phù hợp với doanh nghiệp, nhiều nghề doanh nghiệp có nhưng hệ thống, thang bảng lương của Nhà nước không có nên doanh nghiệp không biết xếp lương vào đâu. Hơn nữa, hệ thống thang, bảng lương của Nhà nước còn mang tính bình quân và phụ thuộc nhiều vào thâm niên, bậc cấp mà chưa phản ánh đúng giá trị và tầm quan trọng của từng công việc trong doanh nghiệp do đó việc trả lương còn chưa hiệu quả.

b. Phân tích thực trạng xây dựng và áp dụng hệ thống định mức lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội.

Một trong những công cụ quan trọng để trả lương sản phẩm chính xác là hệ thống định mức lao động phải chính xác và thường xuyên được sửa đổi phù hợp theo trình độ kinh tế - kỹ thuật của doanh nghiệp. Bởi có định mức lao động thì mới có thể tính đơn giá sản phẩm chính xác, từ đó trả lương sản phẩm chính xác.

Kết quả điều tra bằng phiếu bảng hỏi ở 110 DNNNN trên địa bàn Hà Nội cho thấy nhiều doanh nghiệp ngoài nhà nước áp dụng trả lương sản phẩm nhưng không định mức lao động hoặc có định mức lao động nhưng chủ yếu theo kinh nghiệm là chính. Việc không định mức lao động hoặc định mức lao động không chính xác dẫn đến xác định đơn giá tiền lương sản phẩm không chính xác, điều này ảnh hưởng rất lớn đến tiền lương của người lao động hưởng lương sản phẩm. Cụ thể, trong số 16 doanh nghiệp trả lương theo sản phẩm trong mẫu điều tra thì có đến 5 công ty thực hiện trả lương theo sản phẩm nhưng không định mức lao động (*Công ty CP AMZ Việt Nam, Công ty CP xây dựng năng lượng, Công ty TNHH dịch vụ Tiến Thành, Công ty CP sản xuất và thương mại Lan Anh, Công ty CP tập đoàn Việt Phương*). Những nguyên nhân dẫn đến doanh nghiệp không định mức lao động là do thiếu đội ngũ cán bộ định mức lao động trong khi số lượng sản phẩm quá nhiều, lại thường xuyên phải thay đổi mã hàng nên việc định mức gặp nhiều khó khăn. Điều này dẫn đến nhiều doanh nghiệp không định mức lao động hoặc chỉ định mức theo kinh nghiệm, không trên cơ sở khảo sát thực tế quá trình lao động tại nơi làm việc. Việc không định mức lao động là nguyên nhân chính dẫn đến việc xác định đơn giá tiền lương sản phẩm không chính xác, dẫn đến mất công bằng trong trả lương giữa những công nhân sản xuất những mã hàng khác nhau.

c. Phân tích thực trạng đánh giá thực hiện công việc để trả lương trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội

*** Hệ thống tiêu chí đánh giá thực hiện công việc**

Kết quả khảo sát ở 110 doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà

Nội cho thấy có rất nhiều doanh nghiệp đã không thực hiện đánh giá nhân viên để trả lương.

Bảng 2.24: Đánh giá thực hiện công việc của người lao động để trả lương

Đánh giá thực hiện công việc để trả lương	Số lượng	Tỷ lệ %
Có thực hiện	87	79,1
Không thực hiện	23	20,9
Tổng số	110	100

(Kết quả điều tra 110 DNNNN trên địa bàn Hà Nội của tác giả)

Một số doanh nghiệp có tiến hành đánh giá thực hiện công việc của nhân viên để trả lương nhưng còn mang tính chủ quan của chủ doanh nghiệp và hệ thống tiêu chí còn chưa rõ ràng, cụ thể. Với hệ thống tiêu chí thiếu rõ ràng, mang tính chủ quan sẽ rất khó để đánh giá chính xác hiệu quả làm việc của mỗi người lao động theo hệ thống tiêu chí đó. Cụ thể, kết quả điều tra ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội cho thấy có khá nhiều doanh nghiệp không thực hiện đánh giá việc thực hiện công việc của nhân viên để trả lương (23 doanh nghiệp, chiếm 20,9%). Số doanh nghiệp thực hiện đánh giá nhân viên để trả lương thì tiêu chí còn chung chung, chưa rõ ràng, khó xác định. Nhiều doanh nghiệp chỉ thực hiện đánh giá thực hiện công việc của nhân viên để trả lương chỉ thông qua việc chấm công như Công ty TNHH cơ điện đo lường tự động hoá – DKNEX, Công ty CP xuất nhập khẩu Việt Thanh, Công ty TNHH siêu thanh Hà Nội. Dưới đây là ý kiến của cán bộ Lao động - Tiền lương ở các DNNNN trên địa bàn Hà Nội về việc đánh giá thực hiện công việc của nhân viên để trả lương.

Bảng 2.25: Mức độ rõ ràng, cụ thể của bản đánh giá thực hiện công việc

Mức độ	Số lượng (người trả lời)	Tỷ lệ (%)
Không rõ ràng, cụ thể	22	26,2
Không thực sự rõ ràng, cụ thể	41	48,8
Rõ ràng, cụ thể, có thể tự đánh giá nếu được hướng dẫn	14	16,7
Rõ ràng, cụ thể, dễ xác định	7	8,3
Tổng số phiếu trả lời	84	100,0

(Kết quả điều tra 110 DNNNN trên địa bàn Hà Nội, năm 2010)

Bảng 2.25 cho thấy việc đánh giá thực hiện công việc của nhân viên để trả lương ở các doanh nghiệp còn chưa rõ ràng cụ thể, khó xác định. Số phiếu cho rằng các tiêu chí đánh giá thực hiện công việc của nhân viên không rõ ràng, cụ thể và không thực sự rõ ràng chiếm tỷ lệ cao nhất (22 phiếu và 41 phiếu, chiếm 26,2% và 48,2%). Trong khi đó ý kiến cho rằng hệ thống tiêu chí đánh giá là rõ ràng cụ thể, dễ xác định chỉ có 7 phiếu (chiếm 8,3%).

Việc không đánh giá thực hiện công việc hoặc hệ thống tiêu chí đánh giá không rõ ràng, cụ thể, không lượng hóa được đã dẫn đến việc đánh giá thực hiện công việc của người lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội không chính xác, dẫn đến trả lương không phản ánh đúng kết quả thực hiện công việc của người lao động.

*** Hệ thống biểu mẫu chấm công, thống kê và nghiệm thu sản phẩm**

Để trả lương thời gian chính xác thì ngoài việc xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá thực hiện cụ thể, rõ ràng thì các DNNNN cần phải xây dựng được quy trình quản lý giờ công hợp lý với hệ thống biểu mẫu chấm công hoặc thẻ nhân viên cho phù hợp. Ngoài ra đối với doanh nghiệp thực hiện trả lương theo sản phẩm cần

phải thiết kế được biểu mẫu dùng để thống kê, kiểm tra và nghiệm thu sản phẩm chính xác. Tuy nhiên, kết quả khảo sát ở 110 DNNNN trên địa bàn Hà Nội cho thấy còn rất nhiều doanh nghiệp thiếu những công cụ này, nhiều doanh nghiệp còn lúng túng trong việc quản lý giờ công và kiểm tra, nghiệm thu sản phẩm đặc biệt là những doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực dệt may, da giày, sản xuất giấy, văn phòng phẩm khi mà số lượng nhân viên nhiều, thường xuyên phải làm thêm ca, thêm giờ và số sản phẩm sản xuất ra trong mỗi ca là rất lớn như Công ty CP giấy Thăng Long, công ty CP giấy Hải Tiến, Công ty CP học liệu sư phạm, công ty CP in Sao Việt. Việc thiếu quy trình quản lý ngày, giờ công hợp lý, bảng biểu và quy trình kiểm tra nghiệm thu sản phẩm đã dẫn đến việc trả lương còn thiếu chính xác, hiệu quả.

d. Đội ngũ cán bộ nhân sự, lao động tiền lương.

Bộ phận chuyên trách về nhân sự, lao động - Tiền lương có ảnh hưởng rất lớn đến công tác tổ chức lao động tiền lương trong doanh nghiệp từ đó ảnh hưởng đến tiền lương, thu nhập của người lao động. Đây là bộ phận có chức năng xây dựng và tư vấn cho giám đốc về các chế độ, chính sách tiền lương, thưởng và phúc lợi trong doanh nghiệp do đó nó có ảnh hưởng lớn đến việc trả lương, thu nhập cho người lao động. Tuy nhiên, kết quả điều tra ở các DNNNN trên địa bàn Hà Nội cho thấy không phải doanh nghiệp nào cũng có phòng tổ chức nhân sự. Với các công ty này thì việc xây dựng các chế độ chính sách tiền lương, thưởng và phúc lợi được Giám đốc giao cho phòng kế toán tài vụ. Những doanh nghiệp có phòng tổ chức nhân sự thì rất ít doanh nghiệp có cán bộ chuyên trách về tiền lương, thưởng và phúc lợi trong doanh nghiệp mà thường một người phải đảm nhận nhiều công việc khác nhau như tham gia xây dựng chế độ, chính sách lương, thưởng, phúc lợi, lập kế hoạch nhân sự, kế hoạch đào tạo, tuyển dụng, thuyên chuyển, đề bạt và cả những công việc hành chính.

Bảng 2.26: Số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ chuyên trách về nhân sự trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội

Cán bộ nhân sự	Chưa qua đào tạo về ngành QTNL	Đào tạo qua các lớp ngắn hạn	Trung cấp	Cao đẳng	Đại học	Trên đại học	Tổng số
Số lượng	54	49	19	52	55	7	236
Tỷ lệ %	22,88	20,76	8,05	22,03	23,31	2,97	100

(Nguồn: Kết quả điều tra các DNNNN trên địa bàn Hà Nội của tác giả)

Kết quả điều tra ở các DNNNN cho thấy các DNNNN đang thiếu cán bộ làm công tác nhân sự (lao động - tiền lương), đặc biệt là thiếu cán bộ được đào tạo bài bản về lĩnh vực quản trị nhân lực, lao động – tiền lương. Cụ thể, kết quả điều tra cho thấy tổng số cán bộ làm ở phòng tổ chức nhân sự trong 110 doanh nghiệp được điều tra chỉ là 236 người, trung bình mỗi doanh nghiệp có 2,15 cán bộ nhân sự. Trong đó, số cán bộ không được đào tạo bài bản về quản trị nhân lực là khá cao. (có 54 người, chiếm 22,88 % chưa được đào tạo về quản trị nhân lực (trong đó có nghiệp vụ về tiền lương), có 49 người chiếm 20,76 % chỉ được đào tạo qua các lớp ngắn hạn về quản trị nhân lực). Như vậy có gần một nửa số cán bộ nhân sự không được đào tạo bài bản về quản trị nhân lực, điều này ảnh hưởng rất lớn đến việc xây dựng các chế độ, chính sách tiền lương và phúc lợi trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước.

Cũng theo kết quả điều tra ở 110 DNNNN, chỉ có rất ít doanh nghiệp (3 doanh nghiệp) cho rằng không gặp khó khăn gì lớn trong việc xây dựng các chế độ chính sách về tiền lương, tiền thưởng và phúc lợi trong doanh nghiệp còn phần lớn các doanh nghiệp được điều tra cho rằng gặp rất nhiều khó khăn trong việc xây dựng các chế độ chính sách về tiền lương. Khi được hỏi về những khó khăn gặp phải khi xây dựng các chế độ chính sách lao động – tiền lương thì các cán bộ lao động - tiền lương cho biết khi xây dựng các chế độ chính sách lao động – tiền lương, họ thường gặp các khó khăn sau:

Bảng 2.27: Những khó khăn khi xây dựng các chế độ chính sách về tiền lương

Khó khăn khi xây dựng các chế độ, chính sách tiền lương trong doanh nghiệp	Kết quả trả lời phiếu bảng hỏi	
	Số lượng (lượt người)	Tỷ lệ %
Thiếu cán bộ LĐ – TL	72	67,3
Trình độ của cán bộ LĐ – TL chưa đảm bảo	62	57,9
Hướng dẫn của Nhà nước không rõ ràng, cụ thể	40	37,4
Khó khăn do không được sự ủng hộ của cấp trên	47	43,9
CBNS phải làm quá nhiều việc khác nên không có thời gian	26	24,3

(Nguồn: Kết quả điều tra các DNNNN trên địa bàn Hà Nội, năm 2010)

Như vậy, bảng 2.27 một lần nữa cho thấy khó khăn lớn nhất khi xây dựng các chế độ, chính sách lao động tiền lương ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước là phòng tổ chức nhân sự ở các doanh nghiệp này đang thiếu cán bộ chuyên trách về lao động - tiền lương và cán bộ phòng nhân sự chưa được trang bị đầy đủ kiến thức về nghiệp vụ lao động tiền lương (Theo kết quả điều tra bằng phiếu bảng hỏi thì có 72 lượt người, chiếm 67,3% chọn phương án trả lời là phòng nhân sự đang thiếu cán bộ lao động tiền lương và có 62 lượt người, chiếm 57,9% trả lời là cán bộ phòng nhân sự chưa được trang bị đầy đủ về kiến thức lao động – tiền lương nên việc xây dựng các chế độ chính sách về tiền lương gặp rất nhiều khó khăn). Thiếu cán bộ chuyên trách về lao động tiền lương, bên cạnh đó nhiều cán bộ không được đào tạo về nghiệp vụ lao động tiền lương dẫn đến việc xây dựng các chế độ, chính sách tiền lương chưa hiệu quả, nhiều công ty còn lúng túng trong việc xây dựng hệ thống định mức lao động (cơ sở để lập kế hoạch quỹ tiền lương và là cơ sở để trả lương sản phẩm); nhiều doanh nghiệp không xây dựng thang, bảng lương, quy chế trả lương do không đủ kiến thức về lao động - tiền lương. Bên cạnh những khó khăn này thì khó khăn do hướng dẫn của Nhà nước không rõ ràng và không được sự ủng hộ của cấp trên cũng được các cán bộ phòng nhân sự ở các doanh nghiệp được điều

tra đưa ra. Các cán bộ phòng nhân sự ở các công ty này cho biết Nhà nước có quy định các doanh nghiệp phải xây dựng thang lương, bảng lương làm cơ sở thỏa thuận tiền lương, ký hợp đồng lao động, nâng bậc lương cho người lao động, xác định quỹ tiền lương kế hoạch và xây dựng quy chế trả lương nhưng hướng dẫn của nhà nước về xây dựng thang, bảng lương không rõ ràng nên họ không biết phải xây dựng như thế nào. Đây là một trong những nguyên nhân dẫn đến nhiều doanh nghiệp ngoài nhà nước không xây dựng thang, bảng lương và quy chế trả lương. Bên cạnh đó, cán bộ lãnh đạo ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước chưa quan tâm nhiều đến công tác lao động – tiền lương, chưa đánh giá đúng vai trò của phòng nhân sự trong việc xây dựng các chế độ chính sách về tiền lương cũng là một nguyên nhân dẫn đến việc xây dựng các chế độ, chính sách tiền lương chưa hiệu quả, công bằng.

Nhìn tổng thể về công tác tổ chức lao động tiền lương ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội cho thấy những hạn chế sau:

- Các doanh nghiệp còn thiếu những công cụ cần thiết để đảm bảo trả lương công bằng, hiệu quả như thiếu hệ thống thang, bảng lương phù hợp, hệ thống định mức lao động chưa có hoặc có nhưng không được xây dựng theo các phương pháp định mức kỹ thuật mà chủ yếu theo kinh nghiệm của cán bộ định mức, thiếu hệ thống tiêu chí đánh giá thực hiện công việc rõ ràng, cụ thể, chưa có quy trình quản lý giờ công, kiểm tra và nghiệm thu sản phẩm chặt chẽ với những biểu mẫu thông kê cần thiết như biểu mẫu chấm công, biểu mẫu thống kê và nghiệm thu sản phẩm.

- Thiếu đội ngũ cán bộ chuyên trách về nghiệp vụ lao động tiền lương được đào tạo chuyên sâu về lao động tiền lương, định mức lao động,...

Những hạn chế trên đã dẫn đến việc trả lương cho người lao động chưa phù hợp, chưa thực sự công bằng, chưa phát huy được năng lực của người lao động và không khuyến khích, thu hút lao động giỏi làm việc cho doanh nghiệp.

2.4.1.4. Các nhân tố thuộc về người lao động

Có rất nhiều nhân tố thuộc về người lao động ảnh hưởng đến tiền lương, thu nhập của họ như: trình độ chuyên môn – kỹ thuật, tuổi (thâm niên), sức khỏe, tâm

lý,... Tuy nhiên trong phần này, luận án chỉ đi sâu phân tích ảnh hưởng của trình độ chuyên môn và tuổi (thâm niên) của người lao động.

Để đánh giá tác động của nhân tố trình độ chuyên môn và độ tuổi đến tiền lương, thu nhập của người lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội, luận án sử dụng bộ số liệu từ kết quả điều tra bằng phiếu bảng hỏi để xây dựng mô hình như sau:

Bảng 2.28 : Số liệu để xây dựng mô hình

STT	TUOI	TDVH	VTCVU	LOAIHD	TDCM	TTN
1	32	1	3	3	5	4640000
2	32	1	3	3	3	5590000
3	25	1	2	3	6	4000000
4	30	1	3	3	2	3830000
5	32	1	2	3	5	4570000
6	31	1	2	2	6	6000000
7	27	1	2	3	6	5050000
8	29	1	2	3	6	5200000
9	24	1	2	2	5	2840000
10	26	1	2	3	6	5050000
11	32	1	2	3	5	3710000
12	30	1	3	3	2	3830000
13	24	1	3	3	5	3500000
14	29	1	2	4	6	3450000
15	31	1	1	4	6	6450000
16	25	1	2	4	4	4500000
17	28	1	2	2	6	4000000
18	24	1	2	2	5	3500000
19	27	1	2	3	5	5200000
20	24	1	3	3	3	3300000
21	31	1	2	3	4	4600000
22	23	1	3	3	3	2800000

STT	TUOI	TDVH	VTCVU	LOAIHD	TDCM	TTN
23	27	1	1	3	6	4000000
24	25	1	2	3	4	3600000
25	24	1	2	2	5	3000000
26	24	1	2	3	5	3200000
27	27	1	2	3	6	4500000
28	26	1	2	3	4	3900000
29	28	1	2	4	6	7000000
30	24	1	2	2	6	3100000
31	25	1	2	3	6	4124400
32	24	1	2	3	6	3400000
33	28	1	2	3	3	4700720
34	28	1	1	4	4	4000000
35	26	1	2	4	6	3550000
36	23	1	2	4	6	2900000
37	27	1	2	3	6	3700000
38	25	1	3	3	3	3400000
39	30	1	3	2	3	3800000
40	32	1	3	2	3	2950000
41	30	1	1	4	6	5000000
42	28	1	2	4	6	3800000
43	21	1	3	2	1	2000000
44	29	1	2	3	5	3180000
45	21	2	3	3	1	1685000
46	25	1	2	2	5	4000000
47	27	1	2	4	4	4000000
48	28	1	2	3	6	4500000
49	31	1	2	3	6	5900000
50	27	1	2	3	6	5307000

(Nguồn: Kết quả điều tra DNNNN trên địa bàn Hà Nội bằng phiếu bảng hỏi của tác giả)

Bảng số liệu trên gồm 50 quan sát là tổng thu nhập, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, vị trí chức vụ và tuổi của người lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội.

TTN (đơn vị: Đồng): Tổng thu nhập là biến định lượng (Biến phụ thuộc)

TUOI: Tuổi là biến định lượng.

VTCVU: Vị trí chức vụ là biến định tính có thứ tự.

TDCM: Trình độ chuyên môn là biến định tính có thứ tự.

TDVH: Trình độ văn hóa là biến định tính có thứ tự.

Trong mô hình, luận án coi TTN là biến phụ thuộc, sử dụng phương pháp lượng hóa các biến định tính và theo dõi ma trận hệ số tương quan giữa các biến

Estimated Correlation Matrix of Variables

	TTN	TUOI	TDCM	TDVH	VTCVU
TTN	1.0000	.54484	.39526	-.20559	-.17467
TUOI	.54484	1.0000	.23943	-.20937	-.17467
TDCM	.39526	.23943	1.0000	-.30584	-.64928
TDVH	-.20559	-.20937	-.30584	1.0000	-.64928

Kết quả trên cho thấy tổng thu nhập (TTN) có mối tương quan khá lớn với tuổi và TDCM. Do vậy trong mô hình dự kiến dưới đây, luận án chỉ tập trung nghiên cứu tác động của các nhân tố: trình độ chuyên môn (TDCM) và tuổi (TUOI) của người lao động đến tiền lương, thu nhập của họ, bỏ các biến TDVH và VTCVU (vì đối tượng điều tra người lao động, vị trí lãnh đạo là những số liệu cá biệt nên luận án loại khỏi mô hình) và chỉ lấy những quan sát là những người có độ tuổi nhỏ hơn 33 (Vì thu nhập của người lao động tăng lên theo độ tuổi nhưng không tăng mãi mà đến độ tuổi 33 trở lên là thu nhập bắt đầu giảm do năng suất lao động giảm, ...).

Đặt: $LNTTN = \logarit(TTN)$, $LNTUOI = \log(TUOI)$, theo dõi thêm ma trận hệ số tương quan.

Estimated Correlation Matrix of Variables

	LNTTN	TUOI	TDCM
LNTTN	1.0000	.64021	.47238
TUOI	.64021	1.0000	.23943
TDCM	.47238	.23943	1.0000

Kết quả trên cho thấy mức độ tương quan giữa LNTTN với LNTUOI và TDCM cao hơn nên tác giả chọn mô hình dự kiến là mô hình LOGARIT-HAI LẦN.
Mô hình dự kiến:

$$TTN = \beta_1 e^{\beta_2 \cdot TDCM} TUOI^{\beta_3}$$

Lấy logarit hai vế ta đưa mô hình về dạng tuyến tính

$$LNTTN = \ln(\beta_1) + \beta_2 \cdot TDCM + \beta_3 LNTUOI$$

Sử dụng phần mềm MFIT4.0 ước lượng ta có bảng kết quả hồi quy như sau:
(Hệ số P_value = 0 ứng với các hệ số beta cho ta biết các hệ số hồi quy trong mô hình đều có ý nghĩa thống kê)

Ordinary Least Squares Estimation

Dependent variable is LNTTN

50 observations used for estimation from 1 to 50

Regressor	Coefficient	Standard Error	T-Ratio[Prob]
INPT	10.1527 (Logarit β_1)	.74679	13.5952 [.000]
TDCM	.074317 (β_2)	.017737	4.1900 [.000]
LNTUOI	1.4207 (β_3)	.22935	6.1942 [.000]

R-Squared .58478 R-Bar-Squared .56712
 S.E. of Regression .17768 F-stat. F(2, 47) 33.0970[.000]
 Mean of Dependent Variable 15.1863 S.D. of Dependent Variable .27006
 Residual Sum of Squares 1.4839 Equation Log-likelihood 16.9872
 Akaike Info. Criterion 13.9872 Schwarz Bayesian Criterion 11.1192
 DW-statistic 2.0384

Diagnostic Tests

* Test Statistics * LM Version * F Version *

* * * *

* A:Serial Correlation*CHSQ(1)= .070816[.790]*F(1, 46)= .065243[.800]*

* * * *

* B:Functional Form *CHSQ(1)= 1.4860[.223]*F(1, 46)= 1.4090[.241]*

* * * *

* C:Normality *CHSQ(2)= .10226[.950]* Not applicable *

* * * *

* D:Heteroscedasticity*CHSQ(1)= 2.2067[.137]*F(1, 48)= 2.2162[.143]*

A:Lagrange multiplier test of residual serial correlation

B:Ramsey's RESET test using the square of the fitted values

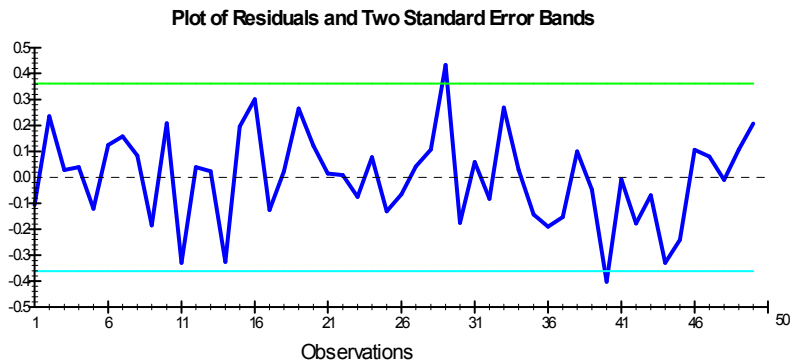
C:Based on a test of skewness and kurtosis of residuals

D:Based on the regression of squared residuals on squared fitted values

P- Value đều lớn hơn mức ý nghĩa ($\alpha = 0,5$) nên các khuyết tật của mô hình là không có (mô hình tốt)

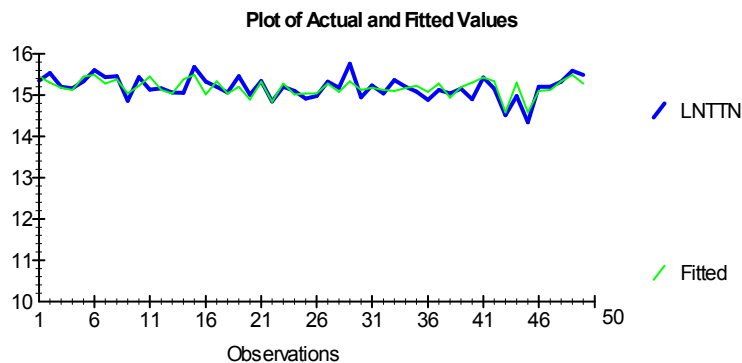
Kiểm định các khuyết tật của mô hình cho thấy: Mô hình có dạng hàm đúng,

trong mô hình không có hiện tượng tự tương quan, không có hiện tượng phương sai với sai số thay đổi.



Phần dư của các ước lượng bám quanh trục và dựa vào kiểm định cho thấy mô hình có các phần dư là phân phối chuẩn. Do vậy mô hình được xây dựng ở trên là mô hình tốt.

Các giá trị ước lượng so với giá trị thực tế quan sát được là khá sát với nhau được thể hiện qua đồ thị.



$R^2 = 58,478$ cho thấy các biến độc lập LNTUOI, TDCM giải thích được tới 58,478% sự biến động của LNTTN. (Mô hình $R^2 = 58,478$, trên 50% là mô hình tốt)
Hàm hồi quy mẫu có dạng:

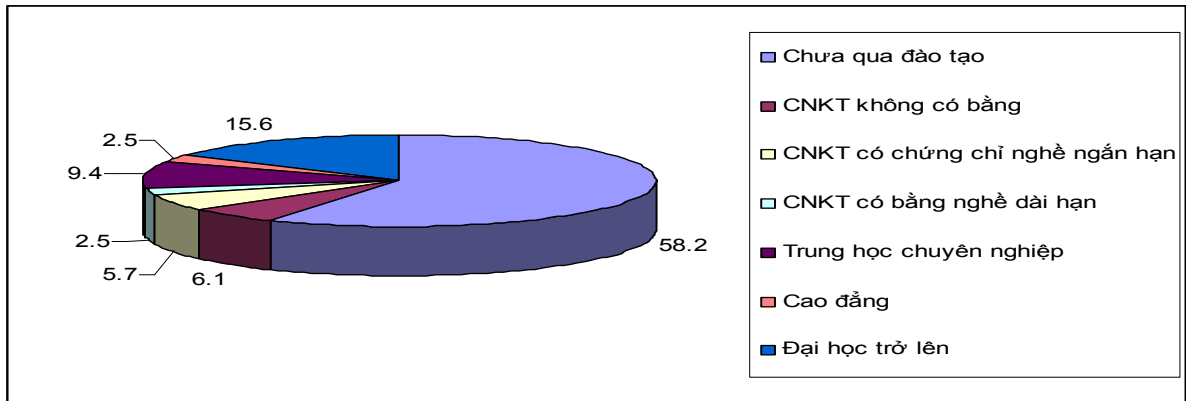
$$LNTTN = 10,1527 + 0,074317 * TDCM + 1,4207 * LNTUOI$$

Dựa vào mô hình, ta thấy mức lương thấp nhất cho người mới bắt đầu vào làm việc với trình độ chuyên môn thấp nhất là 1.949.442 đồng và mức lương thấp nhất dành cho người có mức độ chuyên môn cao nhất là 2.826.751 đồng. Như vậy người có trình độ chuyên môn cao nhất chênh lệch so với người có trình độ chuyên môn thấp nhất khi mới bắt đầu vào làm việc là 887.309 đồng.

Hệ số co dãn của TTN theo TUOI là $\beta_3 = 1.4207 > 0$ (phù hợp với lý thuyết kinh tế, cùng làm 1 nơi, cùng xuất phát như nhau thì ai làm lâu hơn thì lương cao hơn) hệ số này cho ta biết trong độ tuổi từ 20 đến 32 mỗi năm người lao động tăng mức thu nhập khoảng 1.4207%. Nếu các yếu tố khác là không đổi.

Mô hình hồi quy trên cho thấy trình độ chuyên môn và độ tuổi của người lao động ảnh hưởng rất lớn đến tiền lương, thu nhập của họ. Tuy nhiên, kết quả điều tra doanh nghiệp cho thấy trình độ chuyên môn của các doanh nghiệp ngoài nhà nước rất thấp. Cụ thể theo biểu đồ 2.8, tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo nghề làm việc trong các DNNNN chiếm tới 58,2%, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề (CNKT) (*tính cả CNKT không có bằng, CNKT có chứng chỉ nghề ngắn hạn và dài hạn*) chỉ chiếm 14,3 %, trong số này phần lớn là CNKT không có bằng và CNKT chỉ có chứng chỉ nghề ngắn hạn, số CNKT có bằng nghề dài hạn không nhiều. Tỷ lệ lao động được đào tạo ở trình độ trung cấp là 9,4 %; tỷ lệ qua đào tạo ở trình độ cao đẳng là 2,5% và đại học trở lên chỉ chiếm 15,6 %. Sở dĩ trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp như vậy là do khả năng cạnh tranh trong việc tuyển dụng lao động trình độ cao của các doanh nghiệp ngoài nhà nước kém hơn các doanh nghiệp Nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Một lý do nữa là các DNNNN chưa chú trọng nhiều đến việc đào tạo và phát triển nhân viên. Bên cạnh đó, tâm lý của người lao động muốn làm việc ở các doanh nghiệp Nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài vì những doanh nghiệp này có quy mô lớn hơn, tiền lương, thu nhập cao hơn, môi trường làm việc chuyên nghiệp hơn, đặc biệt là làm việc ở các doanh nghiệp có quy mô lớn thì người lao động có điều kiện học tập, nâng cao trình độ và có khả năng phát triển tốt hơn. Chất lượng lao động thấp làm ảnh hưởng rất lớn đến

năng suất lao động và mức lương nhận được của người lao động trong doanh nghiệp ngoài nhà nước.

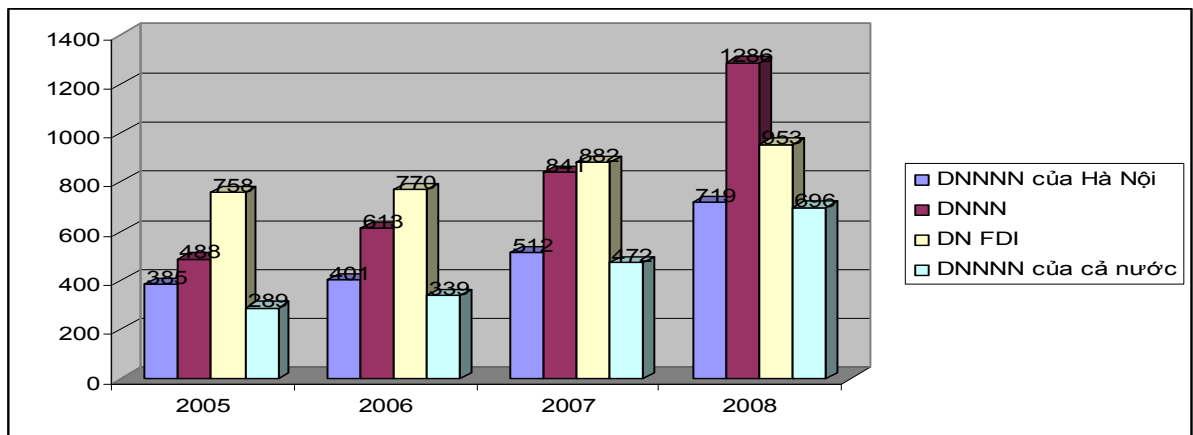


Biểu đồ 2.8: Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn – kỹ thuật ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội năm 2008

(Nguồn: Kết quả điều tra việc làm và thất nghiệp năm 2008. Cục Lao động - Việc làm, Bộ LĐTĐ)

Trình độ chuyên môn – kỹ thuật của người lao động thấp cùng với mức vốn và trang bị tài sản cố định của DNNNN thấp đã làm cho năng suất lao động trong các DNNNN rất thấp, thấp hơn nhiều so với các DNNN và DN FDI. Biểu đồ 2.9 cho thấy năng suất lao động của các DNNNN trên địa bàn Hà Nội cao hơn so với năng suất lao động của các DNNNN của cả nước nhưng so với hai loại hình doanh nghiệp còn lại trên địa bàn Hà Nội (Doanh nghiệp Nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài) thì thấp hơn rất nhiều. (Năng suất lao động tính theo doanh thu thuần bình quân 1 lao động trong doanh nghiệp Nhà nước năm 2008 là 1.286 triệu đồng/lao động, năng suất lao động của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đạt 953 triệu đồng trong khi doanh nghiệp ngoài nhà nước chỉ đạt là 839 triệu đồng/lao động). Năng suất thấp đã dẫn đến mức tiền lương thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước thấp hơn mức tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp nhà nước và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Đơn vị: triệu đồng/LĐ



Biểu đồ 2.9: Năng suất lao động tính theo doanh thu thuần bình quân 1 lao động trong các loại hình doanh nghiệp.

(Nguồn: Báo cáo thực trạng doanh nghiệp thành phố Hà Nội 4 năm 2005 – 2008 của Cục Thống Kê Thành phố Hà Nội)

Như vậy, trình độ chuyên môn và độ tuổi của người lao động có ảnh hưởng rất lớn đến tiền lương, thu nhập của họ. Trong khi, số liệu điều tra việc làm và thất nghiệp của Cục Lao động – Việc làm, BLĐTBXH cho thấy TĐCM của người lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội rất thấp, thấp hơn rất nhiều so với DNNN và DN FDI. Đây là lý do dẫn đến tiền lương, thu nhập của người lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội thấp, thấp hơn khá nhiều so với DNNN và DN FDI cùng địa bàn.

2.4.1.5. Vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở

Hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở cũng là một nhân tố ảnh hưởng lớn đến tiền lương, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp. Vậy tổ chức công đoàn cơ sở ở các DNNNN trên địa bàn Hà Nội hoạt động như thế nào, đã thực hiện tốt vai trò bảo vệ quyền lợi của người lao động chưa? Để trả lời câu hỏi này, tác giả đã tiến hành điều tra bằng phiếu bảng hỏi ở các DNNNN trên địa bàn Hà Nội thì thu được kết quả như sau:

- Tổ chức công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước hoạt động

chưa hiệu quả, chưa phát huy được vai trò bảo vệ người lao động dẫn đến tiền lương, thu nhập của người lao động thấp, tiền lương, thu nhập chưa phản ánh đúng giá trị sức lao động mà người lao động đóng góp cho doanh nghiệp và thiếu công bằng trong quá trình phân phối tiền lương, thu nhập.

Bảng 2.29: Hiệu quả hoạt động của ban chấp hành công đoàn cơ sở

Các hoạt động của công đoàn cơ sở	Kết quả trả lời phiếu bảng hỏi	
	Số lượng (lượt người)	Tỷ lệ (%) so với số phiếu trả lời
Bảo vệ quyền lợi NLĐ	37	38,5
Giữ ổn định trong DN	27	28,1
Tổ chức các hoạt động phong trào	62	64,6
Chỉ tồn tại một cách hình thức	35	36,5

(Nguồn: Kết quả điều tra các doanh nghiệp ngoài nhà nước)

- Kết quả điều tra đối với cán bộ phòng nhân sự ở các doanh nghiệp ngoài nước cho thấy vai trò của công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước chủ yếu là tổ chức hoạt động phong trào (có 64,6 % ý kiến cho rằng công đoàn cơ sở ở doanh nghiệp chỉ làm tốt nhiệm vụ tổ chức các hoạt động phong trào), số ý kiến cho rằng công đoàn cơ sở đã làm tốt nhiệm vụ bảo vệ người lao động (thỏa thuận tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, tiền ăn ca, bảo hiểm xã hội, y tế,...) không nhiều (chiếm 38,5 %). Trong khi đó, có khá nhiều ý kiến cho rằng công đoàn cơ sở ở các DNNNN chỉ tồn tại một cách hình thức (chiếm 36,5 %). Ngoài ra, một số DNNNN đã không thành lập công đoàn cơ sở như Công ty cổ phần tư vấn giáo dục Việt Nam, Công ty CP thương mại dịch vụ Hoa Dương, Công ty TNHH xuất nhập khẩu Hưng Hải, Công ty CP Việt Long, Công ty TNHH một thành viên Vạn Thái (chi nhánh Hà Nội), Công ty CP thiết bị điện Hồng Phúc, Công ty TNHH dịch vụ bảo vệ Mạnh Dũng, Công ty CP sản xuất và thương mại Lan Anh, Công ty TNHH thương mại và dịch vụ Lâm Anh, Công ty CP thiết bị giao thông vận tải và phát triển đô thị, Công ty CP đầu tư phát triển công nghệ thời đại mới (Megabuy),...

Theo đánh giá của người lao động thì vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở ở các DNNNN trên địa bàn Hà Nội là rất thấp. Cụ thể, có tới 56 người (chiếm 22,6%) trong tổng số 248 người trả lời phiếu hỏi cho rằng vai trò của công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động là rất thấp, có tới 162 người (chiếm 65,3%) cho rằng vai trò của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động là thấp. Có rất ít người lao động đánh giá cao vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở trong bảo vệ quyền lợi người lao động (đánh giá cao vai trò của công đoàn có 28 người, chiếm 11,3% còn rất cao chỉ có 2 người, chiếm 0,8%).

Như vậy, cả cán bộ nhân sự và người lao động đều cho rằng tổ chức công đoàn cơ sở ở các DNNNN chưa thực hiện tốt vai trò bảo vệ quyền lợi người lao động. Việc tổ chức công đoàn cơ sở ở các DNNNN không thực hiện đúng vai trò là đại diện của tập thể người lao động đứng ra bảo vệ quyền lợi cho người lao động là nguyên nhân dẫn việc các DNNNN trả lương thấp, không trả lương làm thêm, làm đêm, không đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động hoặc trả lương làm thêm, làm đêm không đúng quy định, làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động. Nhiều văn bản mà Nhà nước quy định các doanh nghiệp phải xây dựng và ký kết với công đoàn hoặc có sự tham gia của công đoàn đã không được thực hiện đúng theo quy định. Cụ thể:

- Theo kết quả điều tra của Bộ lao động thương binh & xã hội thì chỉ có 40,1% DNNNN có thỏa ước lao động tập thể, trong đó chỉ có 25,3% thỏa ước lao động tập thể đã đăng ký với cơ quan quản lý Nhà nước về lao động, tiền lương. Còn theo kết quả điều tra 110 DNNNN trên địa bàn Hà Nội của tác giả thì trong số 110 doanh nghiệp được điều tra thì có tới 24 doanh nghiệp chưa xây dựng quy chế trả lương. Trong số 86 doanh nghiệp đã xây dựng quy chế trả lương thì có tới 21 doanh nghiệp không thành lập hội đồng xây dựng quy chế trả lương, không có sự tham gia của cán bộ công đoàn.

- Rất nhiều doanh nghiệp không phổ biến quy chế trả lương cho người lao động. Cụ thể, kết quả điều tra 260 người lao động ở 110 DNNNN thì có 70 người, chiếm 27% số người được hỏi không biết đến quy chế trả lương. Những người còn

lại biết về quy chế trả lương thì có 33 người chỉ được biết về quy chế trả lương qua thông tin từ người khác nói lại hoặc biết khi giao kết hợp đồng lao động.

Nguyên nhân làm hạn chế vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở ở các DNNNN là cán bộ công đoàn ở các doanh nghiệp hưởng lương từ quỹ lương của chủ sử dụng lao động dẫn đến các cán bộ công đoàn ở các doanh nghiệp không đứng ra bảo vệ quyền lợi của người lao động mà tìm cách dung hoà mối quan hệ giữa cá nhân (cán bộ công đoàn) với chủ sử dụng lao động và tập thể người người lao động bằng cách tổ chức các hoạt động phong trào, thăm hỏi người lao động. Một nguyên nhân khác khiến công đoàn không phát huy được vai trò bảo vệ người lao động (thoả thuận tiền lương, tiền thưởng, các khoản phúc lợi,...) là năng lực của cán bộ công đoàn ở các DNNNN còn thấp, thiếu kỹ năng thương lượng, thiếu kiến thức về pháp luật, thiếu kiến thức về nghiệp vụ lao động – tiền lương để có thể đưa ra mức thoả thuận về tiền lương, thưởng hợp lý cho hai bên (người sử dụng lao động và người lao động).

2.4.2. Các nhân tố bên ngoài doanh nghiệp

2.4.2.1. Các nhân tố thuộc về Nhà nước

Có rất nhiều nhân tố thuộc về Nhà nước tác động đến tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước nhưng trong phần này, luận án chỉ đi sâu phân tích tác động của nhân tố: Hệ thống chính sách tiền lương, thu nhập của Nhà nước đối với các doanh nghiệp ngoài nhà nước và công tác thanh tra, giám sát của nhà nước về lao động – tiền lương ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước.

Từ cải cách tiền lương năm 1993 cho đến nay, Nhà nước ta đã ban hành nhiều văn bản pháp luật, dưới luật về tiền lương đối với các loại hình doanh nghiệp (trong đó có doanh nghiệp ngoài nhà nước). Một số văn bản có thể kể đến là Bộ luật lao động; các Nghị định, thông tư và công văn quy định và hướng dẫn áp dụng mức lương tối thiểu, điều chỉnh mức lương tối thiểu; quy định và hướng dẫn tính tiền lương làm thêm, làm đêm và các ngày nghỉ quy định; hướng dẫn xây dựng hệ thống

thang lương, bảng lương trong các doanh nghiệp, xây dựng quy chế trả lương trong doanh nghiệp, quản lý tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp ngoài nhà nước nói riêng. Cụ thể:

*** Hệ thống chính sách tiền lương, thu nhập của Nhà nước đối với các doanh nghiệp ngoài nhà nước**

- Về tiền lương tối thiểu

Về tiền lương tối thiểu, Nhà nước ta đã ban hành các văn bản sau: Nghị định 203/2004/NĐ - CP ban hành ngày 14/12/2004 quy định mức lương tối thiểu là 290.000 đồng/tháng, NĐ 118/2005/NĐ - CP ban hành ngày 15/09/2005 ban hành mức lương tối thiểu là 350.000 đồng/tháng; Nghị định 94/2006/NĐ - CP ngày 07/9/2006 quy định mức lương tối thiểu là 450.000 đồng/tháng, áp dụng từ ngày 01/10/2006 và gần đây Nhà nước ban hành các nghị định quy định mức lương tối thiểu theo vùng đối với các doanh nghiệp của trong nước theo Nghị định 110/2008/NĐ-CP ban hành ngày 10/10/2008 ban hành mức lương tối thiểu theo 4 vùng, Nghị định 97/2009/NĐ-CP ban hành ngày 30/10/2009 quy định mức lương tối thiểu theo 4 vùng cho các loại hình doanh nghiệp trong nước, áp dụng từ ngày 01/01/2010. Những doanh nghiệp thuộc vùng I áp dụng mức lương tối thiểu là 980.000 đồng/tháng; những doanh nghiệp thuộc vùng II áp dụng mức lương tối thiểu 880.000 đồng/tháng; những doanh nghiệp thuộc vùng III thì áp dụng mức lương tối thiểu là 810.000 và những doanh nghiệp thuộc vùng IV thì áp dụng mức lương tối thiểu là 730.000 đồng/tháng và năm 2010, Nhà nước ban hành Nghị định 108/2010/NĐ – CP ban hành ngày 29/10/2010 điều chỉnh tiền lương tối thiểu 4 vùng. Cụ thể, Vùng I mức lương tối thiểu là 1.350.000 đồng/tháng; vùng II mức lương tối thiểu là 1.200.000 đồng/tháng; vùng III mức lương tối thiểu là 1.050.000 và vùng IV mức lương tối thiểu là 830.000. Nghị định có hiệu lực ngày 1/1/2011. Gần đây nhất, Nhà nước ban hành nghị định 70/2011/NĐ-CP ngày 22 tháng 8 năm 2011, quy định mức lương tối thiểu vùng áp dụng từ ngày 01 tháng 10 năm 2011 đến hết ngày 31 tháng 12 năm 2012 như sau:

1. Mức 2.000.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I.

2. Mức 1.780.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng II.

3. Mức 1.550.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng III.

4. Mức 1.400.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên các địa bàn thuộc vùng IV.

Theo Nghị định này, các doanh nghiệp ngoài nhà nước không được trả thấp hơn mức lương tối thiểu quy định theo vùng. Như vậy, đối với các doanh nghiệp ngoài nhà nước thì Nhà nước chỉ quy định mức sàn thấp nhất, còn mức trần tối đa về mức lương tối thiểu thì doanh nghiệp được phép tự lựa chọn. Điều này giúp các DNNNN chủ động trong việc chọn mức lương tối thiểu phù hợp với hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và tạo động lực lao động đồng thời đảm bảo các doanh nghiệp không trả lương tối thiểu thấp hơn mức lương tối thiểu theo vùng.

- Chính sách thang lương, bảng lương

Về thang lương, bảng lương đối với các DNNNN thì Nhà nước quy định các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, phụ cấp lương và giao quyền tự chủ cho các DNNNN tự xây dựng bảo đảm theo đúng các nguyên tắc quy định, phù hợp với thực tế của doanh nghiệp (theo Nghị định số 114/2002/NĐ- CP ngày 31/12/2002 và Thông tư hướng dẫn số 14/2003/TT- BLĐTBXH ngày 30/5/2003 của Bộ LĐTBXH). Các nguyên tắc xây dựng thang, bảng lương:

- Mức lương bậc 1 trong hệ thống thang lương, bảng lương phải cao hơn mức lương tối thiểu.

- Bội số tiền lương phải phản ánh mức độ phức tạp lao động của nghề

- Khoảng cách giữa các bậc lương phải đảm bảo khuyến khích người lao động nâng cao trình độ chuyên môn tay nghề.

- Hệ thống thang lương, bảng lương phải được đăng ký với cơ quan quản lý Nhà nước về lao động địa phương nơi doanh nghiệp đóng sau khi có sự thoả thuận của Ban chấp hành công đoàn cơ sở.

Thang lương, bảng lương, phụ cấp lương doanh nghiệp xây dựng được dùng làm cơ sở để thoả thuận mức lương ghi trong hợp đồng lao động, nâng bậc lương hàng năm, đóng và hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, trả lương ngừng việc và giải quyết các chế độ khác theo quy định của Bộ luật Lao động.

- Cơ chế quản lý tiền lương, thu nhập

- Căn cứ vào hiệu quả sản xuất kinh doanh, mức tiền công trên thị trường, doanh nghiệp được toàn quyền thoả thuận trong hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể để trả lương cho người lao động theo NSLĐ và mức độ đóng góp của từng người nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

- Nhà nước quy định các chế độ trả lương khi người lao động làm việc trong điều kiện độc hại, nguy hiểm, làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ, làm những công việc có điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; tiền lương trả cho những ngày nghỉ được hưởng lương và tiền lương ngừng việc trong trường hợp ngừng hoạt động hoạt động sản xuất.

- Nhà nước quy định doanh nghiệp có trách nhiệm xây dựng và ban hành quy chế trả lương, khuyến khích người lao động nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả, tài năng, bảo đảm hài hoà giữa lợi ích của doanh nghiệp và người lao động.

Như vậy, so với các DNNN thì các DNNNN được quyền chủ động hơn trong việc xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương, quy chế trả lương, áp dụng mức lương tối thiểu... Điều này giúp các DNNNN chủ động hơn trong việc xây dựng các chế độ, chính sách tiền lương của doanh nghiệp nhằm thực hiện phân phối tiền lương, thu nhập gắn với năng suất, chất lượng và hiệu quả, khuyến khích lao động có trình độ chuyên môn tay nghề cao nhằm nâng cao NSLĐ và tiền lương của người lao động. Tuy nhiên chính sách tiền lương của Nhà nước đối với các doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp ngoài nhà nước còn có một số hạn chế sau:

- Chính sách tiền lương của Nhà nước chưa có cơ chế điều tiết quan hệ giữa các ngành theo mức độ phức tạp lao động của ngành (chưa quy định mức lương tối thiểu ngành). Dẫn đến doanh nghiệp ký Hợp đồng lao động với người lao động không có sự khác biệt về tiền lương giữa các ngành.

- Nhà nước quy định các nguyên tắc xây dựng, đăng ký thang lương bảng lương nhưng chưa có hướng dẫn cụ thể việc xây dựng, trong khi đó các doanh nghiệp này phần lớn là doanh nghiệp vừa và nhỏ, thiếu cán bộ am hiểu về xây dựng thang lương, bảng lương. Do đó, các doanh nghiệp gặp rất nhiều khó khăn trong việc xây dựng thang lương, bảng lương. Nhiều doanh nghiệp ngoài nhà nước đã không xây dựng thang lương, bảng lương mà chỉ căn cứ vào mức lương trên thị trường đối với từng nghề, công việc để thỏa thuận với người lao động về mức lương. Điều này dẫn đến việc phân phối tiền lương, thu nhập cho người lao động không đảm bảo công bằng giữa những người lao động đảm nhận những công việc có mức độ phức tạp và tầm quan trọng khác nhau.

- Chế tài của Nhà nước chưa đủ mạnh để buộc doanh nghiệp phải thực hiện nghiêm chỉnh các quy định của pháp luật về tiền lương dẫn đến quyền và lợi ích của người lao động về tiền lương chưa được đảm bảo đầy đủ, đặc biệt là trong trả lương làm thêm giờ, lương ngừng việc, tiền lương của lao động làm việc trong điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm...

*** Kiểm tra, giám sát của Nhà nước về lao động – tiền lương**

Trong doanh nghiệp, quan hệ tương tác giữa người sử dụng lao động và người lao động chủ yếu thông qua kết quả thương lượng và thỏa thuận tập thể giữa người sử dụng lao động (đại diện người sử dụng lao động) và đại diện người lao động (công đoàn) để đi đến ký kết thỏa ước lao động tập thể về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền lợi và nghĩa vụ giữa hai bên trong quan hệ lao động (trong đó có nội dung về tiền lương). Thỏa ước lao động tập thể, cùng với nội quy, quy chế của doanh nghiệp và các thỏa thuận khác trở thành “luật con” được các bên trong doanh nghiệp nghiêm túc thực hiện. Khi tranh chấp lao động, thỏa

ước lao động tập thể được coi là căn cứ để giải quyết các tranh chấp này. Do đó, việc ký kết thỏa ước lao động tập thể giữa đại diện người sử dụng lao động và công đoàn trong doanh nghiệp là rất cần thiết và được quy định trong chương V của Bộ Luật lao động nhằm đảm bảo lợi ích của các bên trong quan hệ lao động (người sử dụng lao động và người lao động). Tuy nhiên, kết quả điều tra tiền lương và BHXH của Bộ LĐTBXH ở 197 doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội cho thấy còn rất nhiều doanh nghiệp, đặc biệt là DNNNN chưa có thỏa ước lao động tập thể, một số doanh nghiệp có thỏa ước lao động tập thể nhưng chưa đăng ký với cơ quan quản lý lao động tại địa phương. Cụ thể xem bảng số liệu 2.30 dưới đây:

Bảng 2.30: Tỷ lệ doanh nghiệp có thỏa ước lao động tập thể chia theo loại hình doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội năm 2010

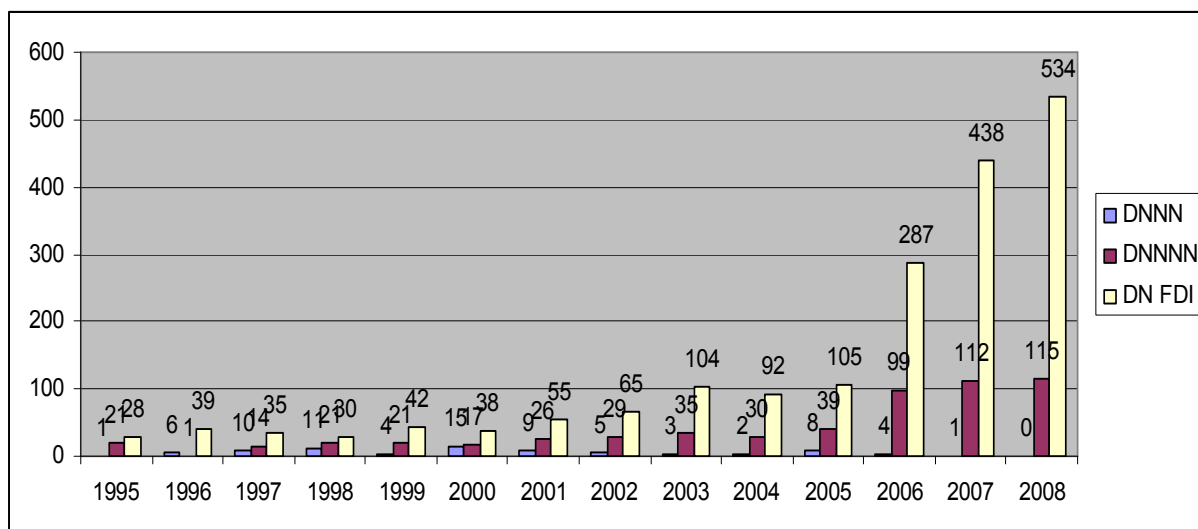
Đơn vị tính: %

Loại hình doanh nghiệp	Có thỏa ước lao động tập thể	Đã đăng ký	Chưa có TULĐTT
Chung	48,22	41,12	51,78
DNNN	85,71	73,81	14,29
DN FDI	58,54	56,09	41,46
DNNNN	30,7	23,68	69,3

(Nguồn: Bộ LĐTB và XH; điều tra lao động, tiền lương và BHXH, năm 2011)

Năm 2011, Bộ LĐTBXH đã tiến hành điều tra 197 doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội (bao gồm: 42 DNNNN, 41 FDI và 114 DNNNN) thì có 6 DNNN (chiếm 14,29%); có 17 FDI (chiếm 41,46 %) và có tới 79 DNNNN (chiếm 69,3%) chưa có thỏa ước lao động tập thể. Như vậy, việc ký thỏa ước lao động tập thể ở các doanh nghiệp, đặc biệt là các DNNNN chưa được thực hiện nghiêm túc theo đúng quy định của pháp luật. Việc không ký kết thỏa ước lao động tập thể dẫn đến nhiều quy

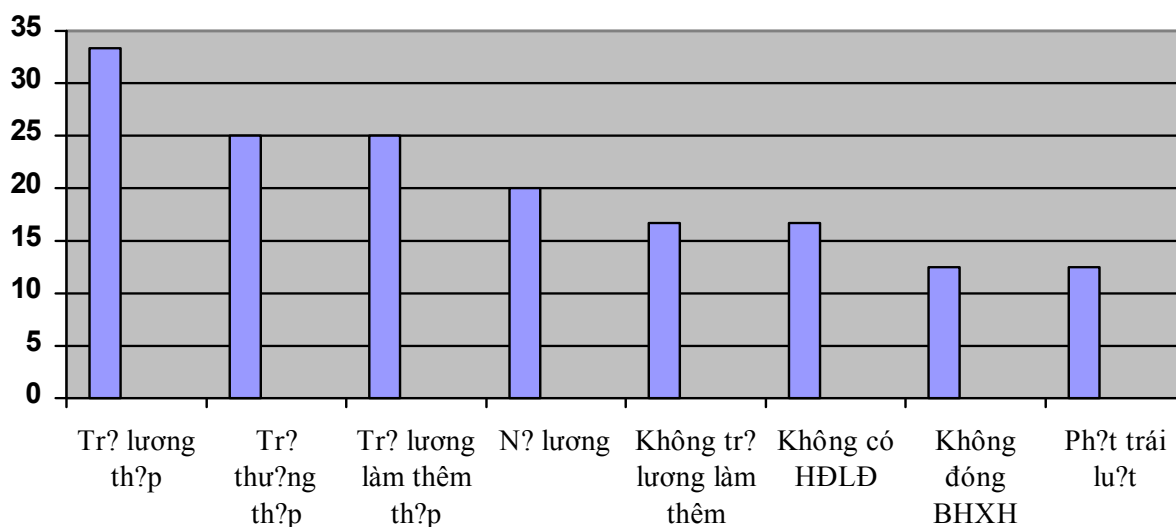
định của Nhà nước về lao động, tiền lương và BHXH không được thực hiện đúng, dẫn đến tranh chấp lao động.



Biểu đồ 2.10: Thực trạng đình công ở Việt Nam từ 1995 – 2008

(Nguồn: Bộ LĐTĐ và XH)

Biểu đồ 2.10 cho thấy các cuộc đình công diễn ra ngày càng nhiều, đặc biệt năm 2008 số vụ đình công diễn ra rất nhiều ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (năm 2008 có 115 vụ đình công ở DN NNN và 534 vụ đình công ở DN FDI). Đây là năm mà nền kinh tế nước ta lâm vào thời kỳ lạm phát cao, các doanh nghiệp làm ăn khó khăn, mức lương trả cho người lao động thấp trong khi giá cả tăng cao, đời sống người lao động gặp nhiều khó khăn dẫn đến nhiều cuộc đình công đòi tăng lương, tăng tiền thưởng và các khoản phúc lợi. Như vậy, số vụ đình công ngày càng nhiều ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Nguyên nhân chủ yếu của các vụ đình công là do doanh nghiệp trả lương thấp hoặc không thực hiện đúng quy định của Nhà nước về trả lương làm thêm, đóng BHXH, BHYT,... cho người lao động.



Biểu đồ 2.11: Nguyên nhân của các cuộc đình công

(Nguồn: Bộ LĐTB và XH; điều tra lao động, tiền lương và BHXH, năm 2008)

Thực trạng vi phạm quy định về ký kết thỏa ước lao động tập thể và thực trạng đình công trong những năm gần đây cho thấy sự kiểm tra, giám sát của các cơ quan quản lý lao động tại địa phương chưa được thực hiện nghiêm túc. Việc kiểm tra, giám sát chưa chặt chẽ và chưa có chế tài xử phạt nghiêm đối với các trường hợp vi phạm, dẫn đến tình trạng không tuân thủ quy định pháp luật về vấn đề tiền lương, ký kết thỏa ước lao động tập thể (có nội dung tiền lương) ngày càng nhiều, làm ảnh hưởng đến quyền lợi người lao động

2.4.2.2. Nhân tố thuộc về thị trường

Có rất nhiều nhân tố thuộc về thị trường ảnh hưởng đến tiền lương, thu nhập của người lao động trong các DNNNN như thị trường vốn, thị trường hàng hóa dịch vụ, thị trường lao động, giá cả sinh hoạt,... Tuy nhiên trong phần này luận án chỉ đi sâu phân tích ảnh hưởng của thị trường lao động (cụ thể là quy mô, chất lượng lực lượng lao động Hà Nội, nhu cầu sử dụng lao động trên địa bàn Hà Nội, mức lương bình quân trên thị trường lao động Hà Nội) đến tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội.

Hà Nội là thành phố có số lượng dân số đứng thứ hai trong cả nước với hơn 6 triệu người (tính đến năm 2010 dân số Hà Nội là 6.617.900 người), quy mô

nguồn lao động lớn (tính đến năm 2008, Hà Nội (cũ) có tổng số 2,576,616 lao động từ đủ 15 tuổi trở lên). Xét về trình độ văn hóa và chuyên môn kỹ thuật thì lực lượng lao động Hà Nội có trình độ văn hóa và chuyên môn kỹ thuật khá cao, cao hơn so với mức chung của cả nước. Cụ thể:

Về trình độ văn hóa, theo số liệu điều tra của Cục Lao động việc làm thì năm 2008 tỷ lệ mù chữ của người từ đủ 15 tuổi trở lên của Hà Nội là: 1,32%; chưa tốt nghiệp tiểu học là 3,53%; tốt nghiệp tiểu học là 10,59%; tốt nghiệp THCS là 27,36%; tốt nghiệp THPT là 57,20%.

Xét về trình độ chuyên môn kỹ thuật thì lực lượng lao động Hà Nội cũng có trình độ chuyên môn kỹ thuật khá cao, cao hơn nhiều so với trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động cả nước. Cụ thể, xem số liệu bảng 2.31 dưới đây:

Bảng 2.31: Trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động Hà Nội

Trình độ chuyên môn kỹ thuật	Hà Nội		Cả nước	
	<i>Người</i>	<i>%</i>	<i>Người</i>	<i>%</i>
Tổng số	2.576.616	100	48.340.096	100,00
1. Chưa qua đào tạo	1.493.542	57,97	36.272.995	75,04
2. CNKT không có bằng	142.078	5,51	3.522.518	7,29
3. CNKT có chứng chỉ nghề ngắn hạn	132.049	5,12	2.095.038	4,33
4. CNKT có bằng nghề dài hạn	54.422	2,11	778.146	1,61
5. Trung học chuyên nghiệp	230.994	8,96	2.417.356	5,00
6. Cao đẳng	61.469	2,39	938.743	1,94

(Nguồn: Điều tra việc làm và thất nghiệp năm 2009, Cục Lao động - Việc làm, BLDTBXH)

Bảng số liệu trên cho thấy, lực lượng lao động trên địa bàn Hà Nội có quy mô lớn, chất lượng khá cao so với mức chung của cả nước. Bên cạnh đó, Hà Nội là thành phố tập trung số trường đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp và dạy nghề lớn nhất cả nước, hàng năm đào tạo ra hàng triệu lao động có trình độ cao, lao động có tay nghề. Trong số đó, rất nhiều học sinh, sinh viên ra trường có nhu cầu ở lại Hà Nội làm việc. Với thị trường lao động có quy mô lớn, chất lượng cao, đây là

điều kiện thuận lợi để các doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp ngoài nhà nước nói riêng thu hút lao động trình độ cao, lao động có tay nghề vào làm việc cho doanh nghiệp. Tuy nhiên bên cạnh những mặt thuận lợi thì các DNNNN trên địa bàn Hà Nội cũng gặp không ít thách thức trong việc thu hút lao động trình độ cao, lao động có tay nghề, yếu tố quan trọng, quyết định đến năng suất lao động, lợi nhuận và sự phát triển của doanh nghiệp. Những thách thức có thể kể đến đó là: Hà Nội tập trung số lượng các cơ quan trung ương, cơ quan địa phương và số lượng doanh nghiệp rất lớn, tính chất ngành nghề sản xuất kinh doanh đa dạng, trình độ khoa học công nghệ cao, thị trường năng động do đó nhu cầu sử dụng lao động trình độ cao của các doanh nghiệp, các cơ quan trên địa bàn Hà Nội là rất lớn do đó các DNNNN trên địa bàn Hà Nội đứng trước sự cạnh tranh gay gắt trong thu hút lao động, thuê mặt bằng sản xuất, chi phí tiền lương cao hơn. Với đặc thù thị trường lao động như vậy nên trong những năm qua các DNNNN trên địa bàn Hà Nội đã trả lương cho người lao động cao hơn so với khu vực doanh nghiệp ở nhiều địa phương khác, cao hơn mức lương bình quân khu vực sản xuất – kinh doanh trong phạm vi cả nước và có sự tăng nhanh qua các năm (trung bình thời kỳ 2005 – 2009, tiền lương, thu nhập của người lao động trong các DNNNN tăng 20%/năm). Tuy nhiên, so với tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và mức tiền lương, bình quân khu vực SXKD trên địa bàn Hà Nội thì mức tiền lương, thu nhập của các DNNNN còn thấp hơn khá nhiều, điều này đã ảnh hưởng rất lớn đến khả năng thu hút lao động trình độ cao, lao động có tay nghề vào làm việc. Với mức tiền lương, thu nhập thấp hơn hai loại hình doanh nghiệp (DNNN và FDI) nên các DNNNN trên địa bàn Hà Nội phải sử dụng lực lượng lao động có chất lượng thấp hơn hai loại hình doanh nghiệp còn lại cùng địa bàn, dẫn đến năng suất lao động thấp hơn, lợi nhuận thấp hơn. (Theo số liệu điều tra tiền lương, năng suất lao động của Viện khoa học lao động và các vấn đề xã hội – Bộ LĐTBXH thì tiền lương, thu nhập bình quân khu vực sản xuất kinh doanh trên địa bàn Hà Nội năm 2009 là 3.349.960 đồng (tiền lương bình quân 1 lao động/tháng) và 3.867.710 đồng (thu nhập bình quân 1 lao động/tháng, trong khi đó tiền lương, thu nhập bình quân tháng của 1 LĐ trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội chỉ là 2.229.000 đồng và 3.379.000 đồng)

TÓM TẮT CHƯƠNG 2

Hà Nội luôn là một trong những thành phố có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao nhất cả nước và đây cũng là một trong hai thành phố có số lượng DNNNN nhiều nhất cả nước. Số DNNNN trên địa bàn Hà Nội có sự gia tăng rất nhanh trong những năm gần đây. Tính đến năm 2008, trên địa bàn Hà Nội có 36.760 DNNNN (chiếm 96% tổng số doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội). Sự phát triển của các DNNNN trên địa bàn Hà Nội trong những năm gần đây đã góp phần làm tăng tiền lương, thu nhập của người lao động làm việc trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội. So với các DNNNN trong cả nước thì tiền lương, thu nhập của người lao động làm việc trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội là khá cao, cao hơn so với tiền lương, thu nhập của người lao động trong các DNNNN trong phạm vi cả nước. Mức tiền lương, thu nhập của người lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội đã tăng lên liên tục trong những năm gần đây cũng nhờ vào thành tựu kinh tế chung của Hà Nội và sự phát triển của các DNNNN trên địa bàn. *(Năm 2010, tiền lương bình quân 1 lao động của DNNNN trên địa bàn Hà Nội là 2.229.000 đồng/tháng; thu nhập bình quân 1 lao động của DNNNN trên địa bàn Hà Nội là 3.3379.500 đồng/tháng. Trong khi, tiền lương bình quân 1 lao động của các DNNNN trong cả nước chỉ là 1.804.000 đồng/tháng và thu nhập bình quân 1 lao động của các DNNNN trong cả nước chỉ là 2.841.000 đồng/tháng)*. Trong đó, tiền lương, thu nhập cao nhất thuộc về các công ty hợp danh, CTCP và công ty TNHH. Xét về ngành kinh tế - kỹ thuật thì các doanh nghiệp thuộc ngành TM - DV có mức tiền lương, thu nhập cao nhất, đặc biệt là những doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, bất động sản, thông tin truyền thông và các doanh nghiệp hoạt động về chuyên môn khoa học công nghệ. Đây là những ngành có tốc độ phát triển nhanh, có hiệu quả SX-KD cao trên địa bàn Hà Nội trong những năm gần đây. Các DNNNN trên địa bàn Hà Nội hoạt động trong ngành NLN có mức thu nhập thấp nhất.

Ngoài tiền lương, các DNNNN trên địa bàn Hà Nội còn áp dụng nhiều loại tiền thưởng, phụ cấp lương và các khoản phúc lợi cho người lao động. Các khoản này chiếm khoảng 20 % tổng thu nhập của người lao động. Theo quy định hiện

hành về đóng và hưởng BHXH thì trừ phụ cấp chức vụ và phụ cấp khu vực còn những khoản phụ cấp còn lại, tiền thưởng và các khoản phúc lợi không được dùng để đóng và hưởng BHXH. Do đó, việc áp dụng nhiều loại tiền thưởng, phụ cấp lương và các khoản phúc lợi đã giúp các DNNNN giảm chi phí đóng BHXH, BHYT nhưng không bảo đảm quyền lợi của người lao động khi tham gia đóng và hưởng BHXH. Đây là tình trạng lách luật trong đóng BHXH, BHYT phổ biến hiện nay ở các DNNNN. Vì vậy trong thời gian tới, Nhà nước cần tiếp tục nghiên cứu, sửa đổi chính sách lao động, tiền lương, BHXH và có chế tài nghiêm nhằm ngăn chặn tình trạng lách luật trong đóng BHXH, BHYT như hiện nay.

Tiền lương, thu nhập của người lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội cao hơn so với tiền lương, thu nhập của người lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội. Tuy nhiên khi so sánh với mặt bằng tiền lương, thu nhập ở khu vực SXKD trên địa bàn Hà Nội thì tiền lương, thu nhập của người lao động trong các DNNNN nhìn chung còn thấp, thấp hơn rất nhiều so với hai loại hình doanh nghiệp còn lại (DNNN và DN FDI). Điều này làm ảnh hưởng rất lớn đến việc lưu giữ và thu hút người lao động có chuyên môn tay nghề cao vào làm việc cho DNNNN.

Phân tích mức độ chênh lệch về tiền lương, thu nhập giữa các loại lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội cho thấy:

- Sự chênh lệch về tiền lương, thu nhập giữa các loại lao động (lao động giản đơn, lao động trực tiếp sản xuất, nhân viên chuyên môn nghiệp vụ, lao động quản lý) và quan hệ giữa mức lương thấp nhất – cao nhất thực tế trong các các DNNNN là không lớn. Điều này thể hiện việc trả lương ở các DNNNN trên địa bàn Hà Nội còn mang tính bình quân, chưa phản ánh đúng mức độ phức tạp lao động, hiệu quả làm việc của từng vị trí trong doanh nghiệp. Việc trả lương bình quân như vậy sẽ khó thu hút được lao động quản lý, lao động chuyên môn giỏi vào làm việc.

- Chính sách tiền lương, thu nhập của các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội là chưa thực sự phù hợp, thiếu công bằng trong phân phối tiền lương, thu nhập cho người lao động. *Kết quả điều tra ở các DNNNN trên địa bàn Hà Nội, phần lớn ý kiến cho rằng trả lương cho người lao động ở các DNNNN là không công bằng và chưa thực sự công bằng, có rất ít ý kiến cho rằng trả lương*

ở các DNNNN là công bằng và rất công bằng. (61,8 % cán bộ lao động - tiền lương cho rằng phân phối tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp mình là không công bằng và chưa thực sự công bằng và 60% người lao động cho rằng phân phối tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp mình là không công bằng và chưa thực sự công bằng).

Nguyên nhân của thực trạng tiền lương, thu nhập của người lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội còn thấp, thấp hơn nhiều so với các DNNN và DN FDI là vì các lý do sau:

- Phần lớn các DNNNN là những doanh nghiệp nhỏ và vừa, lượng vốn ít, mức độ trang bị tài sản cố định và đầu tư dài hạn thấp, trình độ chuyên môn tay nghề của người lao động trong các doanh nghiệp thấp dẫn đến năng suất lao động thấp và hiệu quả sản xuất kinh doanh thấp. Bên cạnh đó, chủ doanh nghiệp ngoài nhà nước với mục tiêu tối đa hoá lợi nhuận nên đã tìm cách giảm tiền lương, thu nhập của người lao động để tiết kiệm chi phí sản xuất, tăng lợi nhuận.

- Nhà nước còn thiếu cơ chế, thông tin quản lý tiền lương trong các loại hình DNNNN; các biện pháp chế tài của Nhà nước chưa đủ mạnh để buộc doanh nghiệp phải thực hiện nghiêm chỉnh các quy định của pháp luật về tiền lương, dẫn đến quyền và lợi ích của người lao động về tiền lương chưa được đảm bảo đầy đủ, đặc biệt là trong trả lương làm thêm giờ, lương ngừng việc, tiền lương của lao động làm việc trong điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm...

Phân phối tiền lương, thu nhập cho người lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội chưa đảm bảo công bằng, chưa phản ánh đúng mức độ phức tạp lao động của từng vị trí công việc, chưa phản ánh đúng hiệu quả làm việc của mỗi người là do các nguyên nhân sau:

- Tổ chức công đoàn cơ sở ở các DNNNN hoạt động chưa hiệu quả, chưa phát huy được vai trò bảo vệ người lao động cũng là một nguyên nhân quan trọng dẫn đến tiền lương, thu nhập thấp và thiếu công bằng trong quá trình phân phối. Thực tế cho thấy tổ chức công đoàn cơ sở ở các DNNNN chú trọng nhiều vào tổ chức các hoạt động phong trào và giữ ổn định doanh nghiệp, chưa chú trọng nhiều đến vai trò đại diện người lao động để thoả thuận với chủ doanh nghiệp về mức tiền

lương, tiền thưởng và phụ cấp của người lao động, chưa xem xét nhiều đến các chính sách tiền lương, thu nhập và có ý kiến đối với những nội dung không phù hợp của chính sách tiền lương, thu nhập của doanh nghiệp.

- Công tác tổ chức lao động - tiền lương trong các DNNNN còn nhiều hạn chế cũng là nguyên nhân dẫn đến tiền lương, thu nhập của người lao động thấp, thiếu công bằng, chưa phát huy được năng lực của người lao động. Những hạn chế nổi bật trong công tác tổ chức lao động - tiền lương đó là thiếu các công cụ cần thiết để trả lương hiệu quả như thiếu hệ thống thang bảng lương, thiếu hệ thống định mức lao động tiên tiến, thiếu bản phân tích công việc và hệ thống tiêu chí đánh giá thực hiện công việc, chưa xây dựng được quy trình và các biểu mẫu cần thiết để quản lý giờ công, kiểm tra và nghiệm thu sản phẩm. Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ lao động tiền lương trong các DNNNN còn thiếu về số lượng, chất lượng còn hạn chế đã làm ảnh hưởng đến việc xây dựng các chế độ, chính sách về tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp.

- Hướng dẫn của Nhà nước về các quy định về tiền lương chưa rõ ràng, cụ thể. Nhà nước quy định các nguyên tắc xây dựng, đăng ký thang lương bảng lương nhưng chưa có hướng dẫn cụ thể việc xây dựng, trong khi đó các doanh nghiệp này phần lớn là doanh nghiệp nhỏ và vừa, thiếu cán bộ am hiểu về việc xây dựng thang lương, bảng lương. Do đó, các doanh nghiệp gặp rất nhiều khó khăn trong việc xây dựng thang lương - bảng lương, nhiều doanh nghiệp ngoài nhà nước đã không xây dựng thang lương, bảng lương, dẫn thiếu căn cứ để trả lương, tăng lương, nâng lương cho người lao động. Về định mức lao động và xây dựng quy chế trả lương, Nhà nước có ban hành Thông tư 07/2005/TT – BLĐTBXH hướng dẫn xây dựng định mức lao động tổng hợp, đơn giá tiền lương tổng hợp và quỹ tiền lương nhưng những phương pháp đó chỉ phù hợp với các doanh nghiệp Nhà nước. Hơn nữa, những phương pháp mà Thông tư 07/2005/TT – BLĐTBXH hướng dẫn quá phức tạp, rất khó để các DNNNN có thể triển khai theo phương pháp đó khi mà các doanh nghiệp này đang rất thiếu cán bộ lao động tiền lương được đào tạo chuyên sâu về nghiệp vụ lao động tiền lương.

CHƯƠNG 3

QUAN ĐIỂM, KHUYẾN NGHỊ VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN TIỀN LƯƠNG, THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NGOÀI NHÀ NƯỚC TRÊN ĐỊA BÀN HÀ NỘI

3.1. Định hướng phát triển doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội đến năm 2015 và 2020

3.1.1. Bối cảnh và xu hướng phát triển doanh nghiệp ngoài nhà nước

Thực hiện đường lối đổi mới của Đảng và Nhà nước phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, những năm gần đây nền kinh tế Việt Nam nói chung và Hà Nội nói riêng đã đạt được những thành tựu nhất định. Tính chủ động, năng động sáng tạo của các tổ chức và cá nhân trong xã hội được phát huy hiệu quả, huy động ngày càng nhiều nguồn lực trong và ngoài nước để phát triển kinh tế – xã hội, tận dụng, khai thác và phát huy hiệu quả hơn tiềm năng đất nước để phát triển kinh tế, nâng cao đời sống người lao động,... Tuy nhiên, nền kinh tế Việt Nam hiện nay vẫn là một nền kinh tế nhỏ bé, chậm phát triển, trình độ và năng lực sản xuất nói chung và của các doanh nghiệp ngoài Nhà nước nói riêng còn rất yếu kém, quy mô sản xuất còn nhỏ bé, năng suất lao động thấp,...

Trong bối cảnh thế giới hiện nay, hội nhập kinh tế thế giới đang trở thành một xu thế khách quan và tất yếu đối với các nước trong khu vực và trên thế giới. Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ X đã chỉ rõ:

Trên thế giới hoà bình, hợp tác và phát triển là xu thế lớn. Kinh tế thế giới tiếp tục phục hồi và phát triển nhưng vẫn tiềm ẩn những yếu tố bất trắc, khó lường. Toàn cầu hoá kinh tế tạo ra cơ hội phát triển nhưng cũng chứa đựng những yếu tố bất bình đẳng, gây khó khăn, thách thức lớn cho các quốc gia, nhất là các nước đang phát triển. Cạnh tranh kinh tế, thương mại, giành giật các nguồn tài nguyên, năng lượng, thị trường, nguồn vốn, công nghệ,... giữa các nước ngày càng gay gắt. Khoa học và công nghệ sẽ có bước nhảy vọt và những đột phá lớn. [33]

Hội nhập kinh tế quốc tế thúc đẩy giao lưu hợp tác giữa các nước từ đó thúc đẩy phát triển lực lượng sản xuất các nước, đem lại sự tăng trưởng cao của mỗi nền kinh tế đồng thời giảm sức ép cạnh tranh và hạ thấp các rào cản cho các chuyển động vốn. Kết quả của hội nhập kinh tế làm cho các nước phụ thuộc lẫn nhau nhiều hơn, nền kinh tế mỗi nước ngày càng trở thành một bộ phận khăng khít của nền kinh tế thế giới. Thêm vào đó, hội nhập và toàn cầu hoá về kinh tế kéo theo việc mở rộng giao lưu khoa học công nghệ giữa các quốc gia, sự tham gia của các nước vào việc giải quyết các vấn đề kinh tế – xã hội có tính toàn cầu. Cũng chính cuộc cách mạng khoa học và công nghệ đã và đang thúc đẩy mạnh mẽ quá trình chuyên môn hoá và hợp tác hoá giữa các quốc gia, làm cho lực lượng sản xuất được quốc tế hoá cao độ.

Trong bối cảnh, điều kiện của đất nước và quốc tế như vậy, Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ X, tiếp tục khẳng định đường lối đối ngoại rộng mở của Việt Nam:

Thực hiện nhất quán đường lối đối ngoại độc lập, tự chủ, hoà bình, hợp tác và phát triển; chính sách đối ngoại rộng mở, đa phương hoá, đa dạng hoá các quan hệ quốc tế. Việt Nam là bạn, là đối tác tin cậy của các nước trong cộng đồng quốc tế, tham gia tích cực vào tiến trình hợp tác quốc tế và khu vực... Đẩy mạnh hơn nữa hoạt động kinh tế đối ngoại, hội nhập kinh tế quốc tế sâu hơn và đầy đủ hơn với các thể chế kinh tế toàn cầu, khu vực và song phương. [72].

Đến nay, Việt Nam đã có quan hệ thương mại với hơn 150 quốc gia trên thế giới. Quá trình hội nhập đã góp phần gia tăng đáng kể năng lực tổng hợp của nền kinh tế. Tuy nhiên cũng phải thấy rằng, khả năng tham gia của Việt Nam, đặc biệt là của các doanh nghiệp ngoài nhà nước còn quá nhỏ bé so với tiềm năng kinh tế cũng như so với các nước trong khu vực.

Theo quy luật phát triển chung của Thế giới, dự báo xu hướng phát triển của nền kinh tế Việt Nam nói chung và các doanh nghiệp ngoài nhà nước nói riêng như sau:

*** Các doanh nghiệp ngoài nhà nước tiếp tục phát triển mạnh và ngày càng có vai trò quan trọng trong nền kinh tế.**

Sự phát triển của doanh nghiệp chịu ảnh hưởng môi trường kinh tế, môi trường đầu tư, yếu tố chính trị như quan điểm và mục tiêu của chính phủ thông qua hệ thống chính sách, luật pháp. Tuy nhiên xu hướng chung là doanh nghiệp Nhà nước tiếp tục giảm theo đề án cổ phần hóa DNNN (giai đoạn 2005 – 2008 DNNN trên địa bàn Hà Nội giảm bình quân 4,25%/năm); doanh nghiệp ngoài nhà nước tăng mạnh (giai đoạn 2005 – 2008 DNNN trên địa bàn Hà Nội tăng bình quân 28,80%/năm). Giả định thời kỳ 2010 – 2020 có xu hướng tăng, giảm như trong giai đoạn 2005 – 2008 thì có thể dự báo số doanh nghiệp theo các loại hình trên địa bàn Hà Nội như sau:

Bảng 3.1: Dự báo số lượng doanh nghiệp theo loại hình sở hữu đến năm 2020

Số doanh nghiệp	Năm 2010	Năm 2015	Năm 2020
Tổng số doanh nghiệp	64.894	227.005	800.211
Doanh nghiệp Nhà nước	647	521	418
Doanh nghiệp ngoài nhà nước	63.138	223.804	793.319
Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	1.109	2.680	6.473

(Tính toán của tác giả trên cơ sở số liệu của những năm trước)

Thực trạng phát triển doanh nghiệp ngoài nhà nước cho thấy trong những năm gần đây các doanh nghiệp ngoài nhà nước phát triển mạnh mẽ ở tất cả các lĩnh vực và vươn lên trở thành khu vực có số doanh nghiệp chiếm tỷ trọng lớn nhất, số lao động làm việc nhiều nhất. Tiếp tục xu hướng đó, các doanh nghiệp ngoài nhà nước sẽ tiếp tục phát triển cả về số lượng, quy mô đầu tư và sẽ trở thành khu vực doanh nghiệp đóng góp lớn nhất trong GDP, giải quyết việc làm,...

Bên cạnh đó, với xu thế toàn cầu hoá đang diễn ra mạnh mẽ thì xu thế phân công lao động và chuyên môn hoá ngày càng sâu sắc, việc sản xuất sản phẩm ngày càng trở lên tinh vi, chi tiết và chuyên môn hoá ngày càng cao. Với xu thế đó, các doanh nghiệp ngoài Nhà nước (trong đó đại bộ phận là doanh nghiệp nhỏ và vừa) sẽ

trở thành những vệ tinh, gia công, phụ trợ cho các doanh nghiệp lớn. Đồng thời đáp ứng cả những nhu cầu nhỏ, có tính đơn điệu của xã hội.

**** Hình thành những tập đoàn kinh tế lớn, đa dạng hoá ngành nghề, lĩnh vực kinh doanh và vươn ra thị trường quốc tế***

Trước áp lực cạnh tranh ngày càng quyết liệt, với các chính sách ngày càng rộng mở đối với khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước và vượt qua thời kỳ tích lũy ban đầu, quá trình tư bản hoá giá trị thặng dư, chuyển hoá phần lợi nhuận thu được và bổ sung thêm vốn từ các nguồn đầu tư khác để mở rộng sản xuất kinh doanh và nâng cao năng lực cạnh tranh giúp các doanh nghiệp ngoài nhà nước có thể đứng vững trong môi trường cạnh tranh mới. Bên cạnh đó, xu hướng tích tụ và tập trung sản xuất đang diễn ra ngày càng mạnh mẽ thể hiện ở sự liên kết, sáp nhập các doanh nghiệp để hình thành các công ty có quy mô lớn, công nghệ hiện đại và giữ vai trò lớn trong điều tiết thị trường. Một số doanh nghiệp có năng lực về vốn, công nghệ, có uy tín trên thị trường sẽ mở rộng đầu tư ra nước ngoài. Trong khi đó, một số doanh nghiệp ngoài nhà nước có quy mô nhỏ, công nghệ lạc hậu không đủ khả năng cạnh tranh sẽ bị phá sản hoặc sáp nhập vào các doanh nghiệp khác sẽ ngày càng trở lên phổ biến hơn.

Trong những năm qua với sự đổi mới về cơ chế chính sách, các doanh nghiệp ngoài nhà nước có điều kiện phát triển thuận lợi và trở thành những tập đoàn kinh tế lớn, có thương hiệu mạnh, có thể kể đến như tập đoàn Hoà Phát, Kinh đô, Café Trung Nguyên, Hoàng Anh Gia Lai, Tập đoàn FPT ... Đây sẽ là những hạt nhân, đầu tàu trong khối các doanh nghiệp ngoài Nhà nước đóng góp vào phát triển kinh tế và là tấm gương để các doanh nghiệp ngoài Nhà nước học tập và phát triển theo.

**** Quá trình sản xuất kinh doanh bị chi phối nhiều hơn bởi yếu tố công nghệ và trang thiết bị máy móc***

Với sự phát triển và đổi mới nhanh chóng của khoa học kỹ thuật và công nghệ tham gia ngày càng sâu, rộng vào quá trình sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp. Giá trị sản phẩm không còn bị chi phối nhiều bởi yếu tố nguyên nhiên vật

liệu và lao động cơ bắp mà phụ thuộc nhiều hơn vào yếu tố công nghệ, trí tuệ kết tinh trong sản phẩm. Điều này đòi hỏi các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp ngoài nhà nước với trình độ trang thiết bị và công nghệ còn lạc hậu phải thường xuyên quan tâm tới việc đầu tư đổi mới công nghệ.

Trong bối cảnh toàn cầu hoá về kinh tế, các doanh nghiệp ngoài nhà nước phải chấp nhận sự cạnh tranh ngày càng gay gắt hơn, đòi hỏi các doanh nghiệp ngoài nhà nước phải huy động nhiều vốn hơn, đổi mới trang thiết bị, máy móc và công nghệ hiện đại hơn để tăng sức cạnh tranh trên thương trường.

3.1.2. Định hướng phát triển doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội

Để các doanh nghiệp ngoài nhà nước phát triển mạnh, vững chắc và có những đóng góp ngày càng quan trọng trong nền kinh tế, hạn chế tối đa những yếu kém, khuyết tật mà nó có thể mang đến trong cơ chế thị trường, việc định hướng cho các doanh nghiệp ngoài nhà nước phát triển, đảm bảo đúng định hướng KTXH mà Đảng và Nhà nước đã đề ra có ý nghĩa quan trọng. Việc phát triển các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội cần dựa trên các định hướng sau:

**** Phát triển doanh nghiệp ngoài nhà nước phải gắn với đường lối, chính sách, mục tiêu phát triển KTXH nói chung và kinh tế ngoài nhà nước nói riêng của Đảng và Nhà nước***

Doanh nghiệp ngoài Nhà nước là một bộ phận quan trọng trong kinh tế ngoài Nhà nước nói riêng và nền kinh tế nói chung. Do đó, việc phát triển doanh nghiệp ngoài Nhà nước phải gắn với đường lối, chính sách mục tiêu phát triển KTXH nói chung và kinh tế ngoài nhà nước nói riêng của Đảng và Nhà nước, phát triển doanh nghiệp ngoài nhà nước phải gắn với mục tiêu chung của đất nước. Doanh nghiệp ngoài nhà nước phải góp phần quan trọng vào huy động, khai thác tối đa và sử dụng có hiệu quả mọi tiềm lực để phát triển kinh tế Thủ đô và đất nước.

**** Phát triển doanh nghiệp ngoài nhà nước phải gắn với lợi ích chung của toàn xã hội***

Trong nền kinh tế thị trường, các doanh nghiệp ngoài nhà nước luôn là bộ

phận nhảy bèn, năng động và tăng trưởng nhanh nhất khi có điều kiện phát triển. Tuy nhiên, các doanh nghiệp ngoài nhà nước thường đặt mục tiêu lợi nhuận lên hàng đầu mà không quan tâm đến lợi ích chung của xã hội. Điều này rất dễ gây ảnh hưởng xấu đến sự phát triển chung của toàn xã hội như việc làm hàng giả, hàng kém chất lượng, không bảo vệ môi trường sinh thái,... do vậy đòi hỏi Nhà nước phải có những chính sách định hướng để các doanh nghiệp ngoài nhà nước không được quá chú tâm vào mục tiêu lợi nhuận mà bỏ qua lợi ích của xã hội.

**** Hỗ trợ phát triển các cơ sở sản xuất nhỏ, đồng thời tạo điều kiện để các doanh nghiệp mở rộng quy mô trong mỗi liên kết chặt chẽ với nhau***

Hiện nay, các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội có một bộ phận không nhỏ là các cơ sở sản xuất nhỏ, các hộ kinh doanh cá thể. Những cơ sở sản xuất kinh doanh này nếu được tạo điều kiện thuận lợi thì có thể phát triển thành các doanh nghiệp, đóng góp tích cực vào giải quyết việc làm, tăng GDP cho Hà Nội từ đó đóng góp tích cực vào phát triển kinh tế đất nước. Do đó, Nhà nước cũng như chính quyền thành phố Hà Nội cần có sự hỗ trợ cho các cơ sở sản xuất nhỏ này để các cơ sở này có thể phát triển, đóng góp nhiều hơn cho xã hội.

Bên cạnh đó, Nhà nước và chính quyền thành phố Hà Nội cần phải có sự hỗ trợ, giúp đỡ các doanh nghiệp ngoài nhà nước, đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Bởi các doanh nghiệp này có nhiều hạn chế về vốn, công nghệ, trình độ quản lý, khả năng cạnh tranh,... Do đó, Nhà nước cần tạo điều kiện để các doanh nghiệp này liên kết với nhau, hỗ trợ nhau cùng phát triển.

**** Phát triển doanh nghiệp ngoài nhà nước trong những ngành, lĩnh vực mà Hà Nội có lợi thế, góp phần quan trọng vào mục tiêu phát triển chung của đất nước.***

Trong điều kiện các nguồn lực của đất nước và Hà Nội còn nhiều hạn chế, vì vậy cần chú trọng và trợ giúp nhiều hơn những doanh nghiệp tham gia sản xuất kinh doanh ở những ngành mà Hà Nội có lợi thế so sánh góp phần quan trọng đối với sự ổn định, phát triển chung của Hà Nội cũng như đất nước. Đồng thời khuyến khích doanh nghiệp phát triển sản xuất các ngành hướng ra xuất khẩu, thu ngoại tệ cho đất nước.

3.2. Các quan điểm hoàn thiện tiền lương, thu nhập cho người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội

Quan điểm chung của chính sách tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước là việc trả lương cho người lao động phải đảm bảo tái sản xuất sức lao động, không ngừng nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho người lao động; trả lương đúng nguyên tắc của thị trường và coi việc trả lương cho người lao động là thực hiện đầu tư cho phát triển, là động lực để nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp trên thị trường và phát triển bền vững.

Các quan điểm cụ thể:

Quan điểm 1: Tiền lương, thu nhập cho người lao động phải đảm bảo tái sản xuất sức lao động, không ngừng nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho người lao động và gia đình họ. Đây là quan điểm trả lương rất phù hợp với các doanh nghiệp ngoài nhà nước hiện nay bởi tiền lương phải đảm bảo bù đắp hao phí sức lao động đồng thời tái sản xuất mở rộng sức lao động thì người lao động mới yên tâm làm việc lâu dài cho doanh nghiệp. Hà Nội là trung tâm văn hóa, kinh tế - chính trị của cả nước, mức sống dân cư cao, giá cả sinh hoạt cao do đó tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội nói riêng phải tính đến những tính đặc thù này để đảm bảo tái sản xuất sức lao động, có vậy mới đảm bảo người lao động yên tâm làm việc lâu dài cho doanh nghiệp.

Quan điểm 2: Tiền lương, thu nhập cho người lao động phải đảm bảo tuân thủ các nguyên tắc của thị trường (trả lương phải phản ánh đúng giá trị sức lao động mà người lao động đóng góp, cống hiến cho doanh nghiệp, có tính đến quan hệ cung – cầu lao động và phải đảm bảo tính linh hoạt, cạnh tranh trong thu hút lao động) đồng thời tiền lương phải được xác định trên cơ sở thỏa thuận giữa các bên trong quan hệ lao động (giữa chủ doanh nghiệp với người lao động hoặc đại diện của tập thể người lao động (công đoàn cơ sở)); giữa cấp doanh nghiệp và cấp ngành thông qua ký kết hợp đồng lao động cá nhân và thỏa ước lao động tập thể. Hà Nội là một trong những thành phố tập trung nhiều cơ quan, doanh nghiệp nhất cả nước. Do

đó, nhu cầu sử dụng lao động rất lớn, từ đó dẫn đến sự cạnh tranh gay gắt trong thuê mướn lao động, đặc biệt là cạnh tranh trong việc thu hút lao động quản lý và chuyên môn giỏi, công nhân kỹ thuật có tay nghề. Trong bối cảnh đó, các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội muốn thu hút và lưu giữ được nhân viên giỏi thì cần phải có chính sách tiền lương hợp lý: tiền lương phải linh hoạt, cạnh tranh nhằm đãi ngộ lao động giỏi, trả lương xứng đáng với sự đóng góp cống hiến của người lao động cho doanh nghiệp, trả lương phải tính đến quan hệ cung – cầu của từng loại lao động trong từng ngành, trả lương phải căn cứ vào mức lương bình quân trên thị trường của từng loại lao động trong từng ngành.

Quan điểm 3: Chính sách tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước phải được đổi mới, hoàn thiện theo hướng coi tiền lương trả cho người lao động là sự đầu tư vào vốn con người, vốn nhân lực, đầu tư cho phát triển, là yếu tố quyết định nâng cao khả năng cạnh tranh của lao động, của sản phẩm, doanh nghiệp, đặc biệt trong điều kiện tiến bộ khoa học và áp dụng công nghệ mới, đi vào kinh tế tri thức và hội nhập kinh tế quốc tế. Thị trường lao động Hà Nội là một thị trường năng động, có khả năng tiếp cận các nguồn vốn, công nghệ cao. Do đó, bên cạnh việc đầu tư máy móc thiết bị, công nghệ hiện đại thì các doanh nghiệp nói chung và các doanh nghiệp ngoài nhà nước nói riêng phải có sự đầu tư cho nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Cụ thể, các doanh nghiệp cần coi tiền lương là một khoản đầu tư vào vốn nhân lực, tiền lương phải có tính kích thích người lao động nâng cao năng suất, chất lượng lao động, kích thích người lao động học tập nâng cao trình độ.

Quan điểm 4: Xây dựng và thực hiện chính sách tiền lương phải đặt trong mối quan hệ với chiến lược sản xuất – kinh doanh và phát triển các vấn đề xã hội trong doanh nghiệp (trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, phúc lợi doanh nghiệp, phát triển nguồn nhân lực,...) nhằm phát triển sản xuất – kinh doanh, tăng tiền lương, thu nhập và các khoản phúc lợi cho người lao động, đảm bảo lợi ích của cả người lao động, doanh nghiệp và xã hội.

Quan điểm 5: Tiền lương, thu nhập trả cho người lao động phải đảm bảo công bằng giữa các loại lao động theo mức độ phức tạp công việc, tính trách nhiệm công việc đòi hỏi và mức độ hoàn thành công việc được giao. Cụ thể, các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội cần tiến hành phân tích công việc, đánh giá thực hiện công việc của người lao động để trên cơ sở đó trả lương đúng với mức độ phức tạp công việc, tính trách nhiệm đòi hỏi của từng vị trí công việc, phản ánh đúng hiệu quả làm việc của từng người lao động.

3.3. Các giải pháp hoàn thiện tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội

3.3.1. Các giải pháp từ phía các doanh nghiệp ngoài nhà nước

3.3.1.1. Nâng cao khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp ngoài nhà nước trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế

Trong phần thực trạng, tác giả đã chỉ rõ hiệu quả sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp ngoài nhà nước là rất thấp, điều này đã dẫn đến tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước thấp hơn nhiều so với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp Nhà nước. Do đó, để nâng cao tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước cần phải nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp ngoài nhà nước. Để làm được điều này thì mỗi doanh nghiệp cần phải tự mình nâng cao khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Để nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh cũng như khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp, các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội cần thực hiện các giải pháp cụ thể sau:

(1) Nâng cao hiệu quả sử dụng vốn sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

Vấn đề cốt lõi để sử dụng tốt nguồn vốn là hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp phải thực sự hiệu quả, doanh nghiệp phải làm ăn có lợi nhuận, có tích lũy. Muốn vậy, các doanh nghiệp phải tự đánh giá lại mình về khả năng cạnh tranh, nguồn lực của doanh nghiệp, từ đó xây dựng kế hoạch kinh doanh cho phù

hợp. Các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng vốn sản xuất kinh doanh gồm các phương pháp, biện pháp, công cụ quản lý nhằm sử dụng tiết kiệm, hiệu quả các nguồn vốn hiện có, các tiềm năng về kỹ thuật, công nghệ, lao động và các lợi thế khác của doanh nghiệp.

Các chủ doanh nghiệp cần phải nâng cao trình độ quản lý, bổ sung và nâng cao các kiến thức về pháp luật, quản trị kinh doanh, đầu tư, quản lý nhân lực để có thể quản lý, điều hành sản xuất kinh doanh hiệu quả, đưa doanh nghiệp phát triển. Muốn vậy, chủ doanh nghiệp cần phải tự nghiên cứu, tìm hiểu để bổ sung kiến thức nâng cao trình độ thông qua các tài liệu trên mạng internet, tài liệu sách, giáo trình, bài viết chuyên sâu,... và tham gia các khoá đào tạo về quản trị kinh doanh, lập dự án đầu tư, đấu thầu, quản trị nhân sự,...

(2) Duy trì và mở rộng thị trường

Doanh nghiệp cần chủ động khai thác thị trường nội địa, duy trì, phát triển thị trường xuất khẩu thông qua các hoạt động xuất khẩu trực tiếp và mở văn phòng đại diện, đại lý tiêu thụ hàng hoá. Tích cực tìm kiếm thị trường mới bằng cách mở rộng các quan hệ, nghiên cứu thí điểm xây dựng các trung tâm thương mại tại các nước có thị trường ổn định.

(3) Đầu tư đổi mới công nghệ

Các doanh nghiệp cần nhận thức được tầm quan trọng của việc đổi mới nghệ, trang bị máy móc thiết bị hiện đại, từ đó có những chủ trương, biện pháp cụ thể phù hợp với từng doanh nghiệp. Các hoạt động nên dành một tỷ lệ thích đáng các nguồn tài chính trong và ngoài nước đầu tư thiết bị công nghệ tiên tiến, hình thành các dây chuyền sản xuất sản phẩm có hàm lượng công nghệ cao, phù hợp với sự phát triển nhu cầu tiêu dùng của cộng đồng dân cư từng khu vực và trên thế giới. Đồng thời, phải khai thác, sử dụng triệt để và nắm vững những công nghệ mới về tính năng, khả năng sử dụng.

3.3.1.2. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội cần thực hiện các giải pháp sau:

(1) Đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho người lao động trong doanh nghiệp

Trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động là một yếu tố quan trọng, quyết định đến năng suất lao động của doanh nghiệp, qua đó ảnh hưởng đến hiệu quả sản xuất kinh doanh và tiền lương, thu nhập của người lao động. Do đó, các doanh nghiệp ngoài nhà nước cần chú trọng hơn trong việc đào tạo trình độ chuyên môn kỹ thuật cho người lao động để họ có thể đảm nhận được những công việc phức tạp và hoàn thành tốt công việc với năng suất và chất lượng cao. Để đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp đạt hiệu quả thì cần thực hiện các biện pháp sau:

Thứ nhất, chủ DNNN cần tự nâng cao nhận thức về vai trò của công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp.

Thực tế ở các DNNN, vấn đề đào tạo và phát triển nguồn nhân lực bên trong doanh nghiệp ngoài nhà nước ít được quan tâm bởi nhiều chủ doanh nghiệp ngoài nhà nước (giám đốc doanh nghiệp) có quan niệm rằng con người chỉ là yếu tố tham gia vào quá trình sản xuất – kinh doanh. Với nhận thức như vậy nên sau khi tuyển dụng nhân sự, họ quan tâm nhiều đến sử dụng nhân lực. Quan điểm đó dẫn đến họ không có nhu cầu đào tạo phát triển nguồn nhân lực, xem đào tạo là thêm gánh nặng về chi phí cho doanh nghiệp thay vào đó thì chỉ cần sa thải nhân viên không làm việc hiệu quả và tuyển dụng nhân viên mới. Đây là quan điểm hết sức sai lầm trong bối cảnh cạnh tranh giữa các doanh nghiệp diễn ra ngày càng mạnh mẽ cả trong sản xuất kinh doanh và nguồn nhân lực. Việc tuyển dụng nhân viên mới rất tốn kém và rất khó để tuyển dụng được những nhân viên giỏi, am hiểu về doanh nghiệp, phù hợp với văn hoá của doanh nghiệp. Trong khi việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp sẽ giúp doanh nghiệp có được những nhân viên có trình độ chuyên môn, tay nghề cao hơn, hiểu biết sâu sắc về mục tiêu và văn hoá của doanh nghiệp để từ đó gắn bó với doanh nghiệp và cống hiến hết khả năng cho doanh nghiệp. Do đó, chủ doanh nghiệp cần hiểu rõ vai trò của việc đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp, để có nhận thức đúng hơn, quan tâm hơn

đến công tác đào tạo phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp, hàng năm dành ra một khoản kinh phí cho đào tạo nguồn nhân lực.

Thứ hai, các doanh nghiệp cần lựa chọn hình thức và phương pháp đào tạo phù hợp.

Dưới đây là những hình thức đào tạo và phát triển nhân lực phù hợp với các doanh nghiệp ngoài nhà nước:

- Hình thức đào tạo kèm cặp trong công việc: Hình thức này dùng để kèm cặp những nhân viên mới, những nhân viên chưa có kinh nghiệm hoặc công nhân làm những công việc đơn giản. Hình thức này không chỉ để nâng cao kỹ năng nghề nghiệp mà còn để hỗ trợ và phát triển tâm lý nghề nghiệp.

- Đào tạo theo chương trình định hướng cho nhân viên mới: Chương trình này giúp các nhân viên mới hiểu được những thông tin cơ bản của công ty, văn hoá của công ty và nhanh chóng hoà nhập với doanh nghiệp.

Đây là hai hình thức đào tạo rất phù hợp với các doanh nghiệp ngoài nhà nước đặc biệt là những doanh nghiệp có quy mô nhỏ bởi ít tốn kinh phí đào tạo và mất ít thời gian đào tạo, trong quá trình học thì người học vẫn có thể tham gia công việc.

Ngoài ra, các doanh nghiệp ngoài nhà nước cũng cần cân nhắc một số chương trình đào tạo trên thị trường để gửi cán bộ lãnh đạo, quản lý chủ chốt, nhân viên chuyên môn nghiệp vụ theo học như tham gia các khoá học ngắn hạn về quản trị kinh doanh, lập dự án đầu tư cho cán bộ lãnh đạo; các khoá đào tạo về các nghiệp vụ chuyên sâu như kế toán, lao động tiền lương,... cho cán bộ quản lý và chuyên môn nghiệp vụ.

(2) Thực hiện chính sách thu hút và duy trì những nhân viên giỏi

Bên cạnh việc đào tạo phát triển nguồn nhân lực bên trong doanh nghiệp thì các doanh nghiệp cũng cần thực hiện các chính sách thu hút và duy trì những nhân viên giỏi. Thu hút và duy trì những nhân viên giỏi là một trong bảy nguyên tắc mà Steve S.Litte – nhà tư vấn nổi tiếng về phát triển doanh nghiệp nhỏ ở Mỹ. Theo ông

vấn đề của các doanh nghiệp ngoài nhà nước không phải tiền và vốn mà là vấn đề con người. Bởi theo ông, một doanh nghiệp muốn phát triển được thì cần có những nhân viên giỏi, những người có khả năng sáng tạo, đủ sức thực hiện chiến lược của doanh nghiệp. Tuy nhiên để thu hút và duy trì những nhân viên giỏi không hề đơn giản, đặc biệt trong bối cảnh cạnh tranh về thu hút nguồn nhân lực trình độ cao ngày càng mạnh mẽ. Vậy, làm thế nào để có thể thu hút và duy trì được những nhân viên giỏi làm việc cho doanh nghiệp?

Tác giả đã tiến hành điều tra bằng phiếu bảng hỏi về “sự gắn bó của nhân viên phụ thuộc vào những yếu tố nào” và thu được kết quả như sau:

Bảng 3.2: Kết quả thăm dò về sự gắn bó của nhân viên đối với doanh nghiệp

Yếu tố	Kết quả trả lời phiếu bảng hỏi	
	Số lượng (lượt người)	Tỷ lệ (%) so với số phiếu trả lời
Mức tiền lương, thu nhập	99	90,8
Cơ hội học tập và phát triển nghề nghiệp	79	72,5
Chiến lược con người của doanh nghiệp	67	61,5
Điều kiện và môi trường làm việc	80	73,4
Thời gian làm việc linh hoạt	61	56
Khác, cụ thể	6	5,5

(Nguồn: Kết quả điều tra các DNNNN trên địa bàn Hà Nội của tác giả)

Như vậy, để duy trì nhân viên giỏi làm việc cho doanh nghiệp thì các doanh nghiệp cần thực hiện các biện pháp sau:

- Doanh nghiệp cần đưa ra được mức tiền lương, thu nhập xứng đáng với những cống hiến của người lao động. Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, việc giữ chân người lao động trở lên khó khăn hơn rất nhiều, đặc biệt đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa ngoài Nhà nước. Nhiều công ty quốc tế sẵn sàng bỏ ra một

khoản chi phí lớn để thuê công ty “săn người” tuyển dụng cho họ những nhân viên giỏi và chế độ đãi ngộ cũng rất cao cho những nhân viên giỏi về làm việc cho họ. Vì vậy, để giữ chân được những nhân viên giỏi thì các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội cũng cần phải có các chế độ tiền lương, thưởng, phúc lợi xứng đáng với những đóng góp của người lao động. Khi được đãi ngộ xứng đáng, những nhân viên này sẽ gắn bó với doanh nghiệp, cống hiến nhiều hơn cho doanh nghiệp.

- Tạo cho họ cơ hội học tập và cơ hội phát triển nghề nghiệp. Bởi nhân viên giỏi nhất cũng muốn học hỏi và được phát triển. Nhiều doanh nghiệp ngoài nhà nước, đặc biệt là những doanh nghiệp nhỏ và vừa không đầu tư cho việc đào tạo nhân viên vì sợ đào tạo xong họ sẽ chuyển đi công ty khác hoặc có những điều kiện ràng buộc rất chặt chẽ về tài chính sau khi đào tạo. Chính điều này đã làm nhiều doanh nghiệp bị mất những nhân viên giỏi bởi mỗi người lao động đều có nhu cầu hoàn thiện bản thân do đó nhu cầu học tập và phát triển nghề nghiệp là rất cần thiết đối với mỗi người lao động. Do đó, các doanh nghiệp muốn giữ được nhân viên giỏi thì ngoài việc đưa ra được chế độ lương, thưởng xứng đáng thì cần phải tạo cơ hội cho nhân viên học tập và phát triển nghề nghiệp.

- Tạo ra môi trường cho họ ứng dụng những kiến thức, kinh nghiệm đã tích lũy được vào nơi làm việc và tạo con đường phát triển nghề nghiệp lâu dài hơn. Cụ thể là cung cấp những điều kiện cần thiết phục vụ cho nghiên cứu, công tác, giao cho họ những công việc phù hợp với trình độ chuyên môn, kiến thức và đặc biệt phải tạo ra được môi trường làm việc chuyên nghiệp.

- Ngoài ra cần có chế độ thời gian làm việc linh hoạt, phù hợp với từng bộ phận và tổ chức các hoạt động ngoại khoá phù hợp để tạo sự giao lưu giữa những người lao động với nhau, giữa người lao động và người quản lý,...

Bên cạnh việc duy trì những nhân viên giỏi thì các doanh nghiệp ngoài nhà nước cũng cần thực hiện chính sách thu hút nhân viên giỏi về làm việc cho doanh nghiệp. Muốn thu hút được những nhân viên giỏi về làm việc thì các doanh nghiệp ngoài nhà nước cần thực hiện tuyển mộ và tuyển chọn hiệu quả. Muốn tuyển mộ hiệu quả, doanh nghiệp ngoài nhà nước cần thực hiện :

- Chọn được nguồn tuyển dụng chính xác và cần tuyển dụng từ nhiều nguồn, tránh tình trạng chỉ tuyển dụng người thân, bạn bè hoặc những người lao động do những người thân, bạn bè giới thiệu.

- Thiết kế được bản thông báo tuyển mộ gây ấn tượng tốt để nhân viên giỏi tìm đến với công ty.

- Chọn kênh để thông báo tuyển mộ hiệu quả. Tùy theo đối tượng doanh nghiệp cần tuyển dụng để chọn kênh thông báo hiệu quả. Đối với việc tuyển dụng nhân viên giỏi thì một trong những kênh thông báo tuyển mộ hiệu quả là internet thông qua các trang tuyển dụng như Vietnamworks.com.vn, tuyendung.com.vn,...

- Sàng lọc hồ sơ đúng phương pháp.

- Đạt được tỷ lệ sàng lọc hợp lý.

Vậy tuyển chọn như thế nào là hiệu quả ? Muốn tuyển chọn hiệu quả thì các doanh nghiệp ngoài nhà nước cần thực hiện:

- Tuyển chọn đúng phương pháp, đúng trình tự : Có một quy trình tuyển dụng chuyên nghiệp, minh bạch.

- Có tiêu chí và yêu cầu tuyển chọn rõ ràng.

- Thiết kế được nội dung tuyển chọn hợp lý để chọn được những cá nhân đáp ứng tốt các tiêu chí và yêu cầu tuyển chọn.

- Có phương pháp thích hợp để kiểm chứng thông tin.

Bên cạnh đó, các doanh nghiệp ngoài nhà nước cần có biện pháp để thuyết phục nhân tài về với doanh nghiệp và đưa ra các chính sách đặc biệt để thu hút nhân tài đồng thời cần tạo điều kiện cho họ hoà nhập ngay với doanh nghiệp.

*** Điều kiện để doanh nghiệp tuyển và dụng nhân viên giỏi có hiệu quả**

- Về phía lãnh đạo

+ Phải có hoài bão, tầm nhìn và xác định đúng giá trị cốt lõi của doanh nghiệp.

+ Phải có khả năng lãnh đạo bản thân. Trước hết phải lãnh đạo được mình mới có thể lãnh đạo được người khác.

- + Có khả năng thấu hiểu người khác
- + Có khả năng thích nghi và sẵn sàng thích ứng với mọi sự thay đổi
- + Có khả năng phát triển bản thân và năng lực lãnh đạo
- + Có khả năng loại bỏ cái tôi ra khỏi công việc
- + Có khả năng thấu hiểu doanh nghiệp và các nhân viên của mình
- + Có khả năng thấu hiểu các đối thủ cạnh tranh
- + Có khả năng thấu hiểu môi trường kinh doanh và xu thế phát triển nó trong tương lai.
- + Có khả năng đào tạo và huấn luyện đội ngũ kế cận (nhân viên).

- Về môi trường làm việc

- + Doanh nghiệp phải có sứ mệnh, tầm nhìn và các giá trị cốt lõi phù hợp với hoài bão, tầm nhìn và các giá trị sống cốt lõi của nhân viên.
- + Văn hóa doanh nghiệp phải phù hợp với nhân viên.
- + Nhiệm vụ quyền hạn, trách nhiệm và quy trình làm việc của mỗi cá nhân trong tổ chức phải rõ ràng.
- + Phải phát huy được tiềm năng của nhân viên.

- Về quy trình tuyển dụng

- + Phải phù hợp không để xảy ra sự bất hợp lý.
- + Đơn giản, hiệu quả
- + Có cơ hội cho những trường hợp ngoại lệ thể hiện bản thân.

- Về con người trong hệ thống tuyển dụng

- + Phải có khả năng thấu hiểu bản thân và thấu hiểu người khác.
- + Phải làm chủ được các công cụ tuyển dụng.
- + Phải biết cách loại bỏ sự cảm tính của bản thân trong đánh giá năng lực ứng viên.

3.3.1.3. Hoàn thiện công tác tổ chức lao động tiền lương trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước

Phân thực trạng đã chỉ rõ, công tác tổ chức lao động tiền lương ở các DNNNN trên địa bàn Hà Nội còn tồn tại nhiều hạn chế như thiếu đội ngũ cán bộ lao động tiền lương cả về số lượng và chất lượng, thiếu những công cụ cần thiết để thực hiện trả lương hiệu quả như thiếu hệ thống thang bảng lương phù hợp, hệ thống định mức lao động, bản phân tích công việc, hệ thống tiêu chí đánh giá thực hiện công việc để trả lương, quy trình và hệ thống biểu mẫu chấm công, kiểm tra và nghiệm thu sản phẩm. Do đó để hoàn thiện công tác tổ chức lao động tiền lương thì các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội cần hướng vào thực hiện các giải pháp sau :

(1) Kiện toàn và nâng cao chất lượng bộ phận chuyên trách về lao động – tiền lương.

Như phân thực trạng đã phân tích, các doanh nghiệp ngoài nhà nước đang thiếu cán bộ chuyên trách về lao động - tiền lương. Nhiều doanh nghiệp không có bộ phận tổ chức nhân sự, có doanh nghiệp có bộ phận tổ chức nhân sự nhưng không bố trí chuyên trách về lao động - tiền lương mà thường một cán bộ nhân sự phải kiêm rất nhiều các công việc khác như đào tạo, tuyển dụng, bảo hiểm xã hội và các công việc hành chính như văn thư, tiếp đón khách,... Điều này đã làm ảnh hưởng rất lớn đến việc xây dựng các chế độ, chính sách về tiền lương, thưởng và phúc lợi trong doanh nghiệp. Do đó, để công tác lao động tiền lương được xây dựng và triển khai tốt, góp phần tạo động lực lao động thì các doanh nghiệp ngoài nhà nước cần kiện toàn bộ phận chuyên trách về lao động - tiền lương. Đối với doanh nghiệp có quy mô dưới 50 lao động thì chủ doanh nghiệp (giám đốc doanh nghiệp) có thể kiêm công tác tổ chức nhân sự, lao động - tiền lương bởi quy mô nhỏ, giám đốc có thể bao quát được hoặc bố trí 1-2 nhân viên nhân sự thực hiện các tất cả các công việc thuộc lĩnh vực nhân sự như lao động tiền lương, đào tạo, tuyển dụng, bảo hiểm xã hội,... Đối với các doanh nghiệp có quy mô từ 50 – 100 lao động thì doanh nghiệp nên có bộ phận chuyên tổ chức nhân sự (cần có khoảng 3-4 nhân viên) để đảm nhận các công việc về lao động tiền lương, đào tạo - tuyển dụng,... và đối với

các doanh nghiệp có quy mô trên 100 lao động thì bộ phận tổ chức nhân sự phải có số cán bộ đủ lớn (tuỳ theo quy mô) và cần bố trí cán bộ chuyên trách về lao động tiền lương (chuyên về xây dựng các chế độ chính sách về tiền lương, thưởng, phúc lợi trong doanh nghiệp).

Bên cạnh đó, cần thực hiện đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn cho bộ phận nhân sự nói chung và cán bộ lao động tiền lương nói riêng để họ có thể xây dựng ra các chế độ, chính sách tiền lương, thưởng hiệu quả, phù hợp với doanh nghiệp. Các kiến thức kỹ năng cần đào tạo cho các cán bộ lao động tiền lương là Luật lao động, luật bảo hiểm, phương pháp xây dựng thang lương, bảng lương, phương pháp xây dựng quy chế trả lương, phương pháp phân phối tiền lương, thưởng, phụ cấp lương, định mức lao động, phân tích công việc và đánh giá nhân viên... Các hình thức mà các doanh nghiệp ngoài nhà nước có thể tiến hành đào tạo cán bộ nhân sự (lao động tiền lương) là:

- Đối với những doanh nghiệp có quy mô nhỏ (dưới 100 lao động) thì có thể đào tạo cán bộ tổ chức nhân sự bằng cách gửi đi học ở các khoá đào tạo ngắn hạn về lao động - tiền lương ở các trung tâm đào tạo và tư vấn nguồn nhân lực. Cần lưu ý đến các chương trình đào tạo miễn phí hoặc được hỗ trợ của Nhà nước để giảm các chi phí đào tạo. Ví dụ như chương trình hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa theo quyết định số 143/2004/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 10 tháng 8 năm 2004 về việc phê duyệt Chương trình trợ giúp đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp và chính quyền thành phố Hà Nội đã giao cho Sở Kế hoạch đầu tư thành phố Hà Nội triển khai thực hiện tổ chức các khoá đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp, trong đó có những khoá đào tạo cho cán bộ lao động tiền lương về Luật lao động, tiền lương, bảo hiểm, quản trị nhân sự,... Việc tham gia những khoá đào tạo này sẽ giúp doanh nghiệp nâng cao được trình độ cho cán bộ nhân sự, lao động tiền lương và tiết kiệm chi phí đào tạo cho doanh nghiệp.

- Đối với các doanh nghiệp có quy mô vừa (100 – 200 lao động), có nhiều cán bộ tổ chức nhân sự thì có thể thực hiện đào tạo bằng hình thức kèm cặp trong công việc (Giao cho cán bộ nhân sự có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao, có kinh

nghiệm kèm cặp, hướng dẫn đối với những nhân viên mới, nhân viên chưa hoàn thành tốt công việc hoặc gửi cán bộ nhân sự (lao động - tiền lương) đi đào tạo tại các cơ sở đào tạo ở bên ngoài (các trung tâm đào tạo, các trường đại học,...).

- Đối với các doanh nghiệp có quy mô lớn thì có thể tiến hành một trong các hình thức đào tạo sau:

+ Đối với doanh nghiệp có số lượng cán bộ nhân sự - lao động tiền lương lớn (tổng số cán bộ nhân sự, lao động tiền lương, định mức lao động ở cả văn phòng công ty và các chi nhánh khoảng 20 – 30 người) thì có thể mở khoá đào tạo tại doanh nghiệp và mời chuyên gia về đào tạo kết hợp tư vấn theo nội dung mà doanh nghiệp yêu cầu. Hình thức đào tạo này có ưu điểm là nhân viên vừa học được phương pháp mới vừa được tư vấn cho những tình huống cụ thể ở doanh nghiệp. Tuy nhiên, hình thức này có hạn chế là tốn nhiều kinh phí, thời gian tổ chức và cần có số lượng cán bộ nhân sự đủ lớn mới có thể mở lớp theo hình thức này.

+ Kèm cặp trong công việc: Giao cho những người có chuyên môn nghiệp vụ, tay nghề cao và có kinh nghiệm kèm cặp những nhân viên mới và những nhân viên còn thiếu kiến thức, kinh nghiệm để thực hiện công việc.

+ Gửi một hoặc một số cán bộ nhân sự (lao động - tiền lương) đi đào tạo tại các trung tâm, các trường đào tạo về nhân sự, lao động - tiền lương. Trong trường hợp, doanh nghiệp có số lượng nhân sự, cán bộ lao động tiền lương không lớn thì việc mở một lớp tại doanh nghiệp để đào tạo họ thì rất tốn kém và lãng phí. Do đó, trong trường hợp chỉ có dưới 5 cán bộ cần đào tạo thì chỉ cần gửi những cán bộ này đi đào tạo các khoá ngắn hạn về các nghiệp vụ quản trị nhân sự như tiền lương, bảo hiểm xã hội, Luật Lao động, phân tích công việc, đánh giá thực hiện công việc, định mức lao động tại các trung tâm, các trường đại học có chuyên ngành về quản trị nhân sự. Hình thức đào tạo này có ưu điểm là người học học được những phương pháp mới, có thể giao lưu học hỏi những học viên là cán bộ nhân sự ở các công ty khác. Tuy nhiên, hình thức đào tạo này có nhược điểm là nhiều khi nội dung chưa sát với các tình huống khó khăn, vướng mắc về lao động, tiền lương ở công ty. Do đó, cán bộ nhân sự theo học các khoá đào tạo này sau khi học được kiến thức,

phương pháp mới hiệu quả cần tìm cách ứng dụng những phương pháp này vào thực tế của doanh nghiệp.

Ngoài ra, doanh nghiệp cần chú trọng đến việc tuyển dụng cán bộ nhân sự, cán bộ lao động tiền lương đảm bảo yêu cầu công việc, tránh tình trạng tuyển dụng từ người thân, bạn bè, tuyển dụng không đúng yêu cầu công việc. Vì việc này sẽ gây khó khăn trong quá trình sử dụng và hiệu quả công việc sẽ không cao.

(2) Xây dựng và hoàn thiện các công cụ cần thiết để thực hiện trả lương công bằng, hiệu quả.

Như phần thực trạng đã phân tích, các doanh nghiệp ngoài nhà nước chưa xây dựng được những công cụ cần thiết để trả lương hiệu quả công bằng như nhiều doanh nghiệp chưa có hệ thống thang, bảng lương, nhiều doanh nghiệp chưa có bản đánh giá thực hiện công việc, một số doanh nghiệp đã có bản đánh giá thực hiện công việc nhưng các tiêu chí đưa ra còn chung chung, chưa rõ ràng, cụ thể nên đánh giá không chính xác mức độ đóng góp công hiến của mỗi người để trả lương công bằng, nhiều doanh nghiệp thực hiện trả lương theo sản phẩm nhưng không xây dựng hệ thống định mức lao động. Việc thiếu các công cụ này dẫn đến các doanh nghiệp trả lương, tiền thưởng, phụ cấp còn chưa công bằng, hiệu quả. Do đó, với các doanh nghiệp chưa xây dựng những công cụ này thì cần tiến hành xây dựng để thực hiện trả lương công bằng, hiệu quả hơn. Còn đối với những doanh nghiệp đã có những công cụ này nhưng chưa phù hợp, chưa rõ ràng, cụ thể thì cần hoàn thiện tốt hơn, phù hợp hơn. Cụ thể, các doanh nghiệp cần thực hiện các công việc sau:

*** Xây dựng và hoàn thiện hệ thống thang, bảng lương, quy trình và bảng biểu chấm công.**

Nghiên cứu thực trạng ở các DNNNN trên địa bàn Hà Nội cho thấy phần lớn các doanh nghiệp ngoài nhà nước thực hiện trả lương cho cán bộ, nhân viên khối văn phòng, CNSX (làm những công việc không thể trả lương sản phẩm) theo mức lương cấp bậc được xếp trong thang lương, bảng lương và ngày làm việc thực tế ($TL = ML_{cb} \times N_{lvt}$). Muốn trả lương theo phương pháp này hiệu quả thì doanh

ng nghiệp cần phải xây dựng được hệ thống thang, bảng lương phù hợp và thực hiện chấm công chặt chẽ. Nhưng thực tế, nhiều doanh nghiệp chưa xây dựng được hệ thống thang, bảng lương phù hợp với đặc điểm sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp mình. Nhiều doanh nghiệp chưa chấm công chặt chẽ mà còn mang tính hình thức. Do đó, các doanh nghiệp trả lương theo phương pháp này cần xây dựng và hoàn thiện hệ thống thang, bảng lương đồng thời thực hiện chấm công chặt chẽ.

Để xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương, các doanh nghiệp có thể thực hiện theo các phương pháp sau:

(1) Xây dựng thang, bảng lương theo mức độ phức tạp lao động và điều kiện lao động

Đây là phương pháp đã được Nhà nước dùng để xây dựng và ban hành hệ thống thang, bảng lương theo Nghị định 205/2004/NĐ-CP ban hành ngày 14/12/2004. Do đó, các doanh nghiệp có thể vận dụng phương pháp này để xây dựng hệ thống thang, bảng lương phù hợp hơn với doanh nghiệp đặc biệt là những doanh nghiệp có những nghề, công việc đặc thù mà hệ thống thang, bảng lương của Nhà nước không có nghề đó, công việc đó. Tuy nhiên phương pháp này có hạn chế là khi xác định hệ số mức độ phức tạp lao động chỉ dựa vào thời gian học văn hoá và đào tạo nghề do đó nó chưa phản ánh hết mức độ phức tạp lao động của từng vị trí chức danh.

(2) Xây dựng thang bảng lương theo phương pháp xếp hạng.

Xây dựng bảng lương theo phương pháp xếp hạng được tiến hành theo các bước sau:

- Bước 1: Xác định hệ thống chức danh công việc: Liệt kê tất cả các chức danh công việc trong doanh nghiệp.

- Bước 2: Xếp hạng các chức danh công việc: Hội đồng xây dựng bảng lương tiến hành đánh giá mức độ phức tạp, tính trách nhiệm của công việc đòi hỏi để xếp hạng các chức danh công việc theo mức độ giảm dần.

- Bước 3: Phân nhóm chức danh công việc: Nhóm những chức danh công việc có mức độ phức tạp lao động tương đương nhau vào 1 nhóm để giảm bớt số ngạch lương.

- Bước 4: Xác định hệ số giãn cách giữa các nhóm: nhóm nào có mức độ phức tạp cao thì hệ số lương cao và ngược lại.

- Bước 5: Xác định số bậc và mức giãn cách giữa các bậc: ngạch lương (nhóm lương) nào gồm các chức danh công việc có mức độ phức tạp cao thì số bậc của bảng lương nhiều và ngược lại.

- Bước 6: Hoàn chỉnh bảng lương: Xác định hệ số lương cho từng ngạch, bậc lương theo khoảng giãn cách giữa các bậc.

Phương pháp xây dựng bảng lương này có ưu điểm là đơn giản, dễ thực hiện. Tuy nhiên, phương pháp xây dựng bảng lương này có nhược điểm là việc đánh giá xếp hạng các chức danh công việc để phân ngạch, bậc lương, hệ số mức lương còn mang tính cảm tính, chưa lượng hóa cụ thể được mức độ phức tạp lao động, tính trách nhiệm,... của từng vị trí chức danh và không xác định được khoảng cách về mức độ phức tạp tính trách nhiệm, của từng vị trí chức danh công việc để có được hệ số lương phản ánh đúng cho từng vị trí.

(3) Xây dựng thang bảng lương theo phương pháp so sánh cặp.

Xây dựng bảng lương theo phương pháp này được tiến hành theo các bước:

- Bước 1: Xác định hệ thống chức danh công việc trong doanh nghiệp

- Bước 2: Xác định hệ thống yếu tố ảnh hưởng đến mức lương và vai trò của các yếu tố đó. (Ví dụ các yếu tố: Yêu cầu về trình độ, yêu cầu về sự sáng tạo, yêu cầu về thể lực,...)

- Bước 3: So sánh từng cặp chức danh công việc theo từng yếu tố ảnh hưởng từ đó tổng hợp và xếp hạng các chức danh công việc theo thứ tự giảm dần.

- Bước 4: Xác định hệ số giãn cách giữa các chức danh công việc

- Bước 5: Xác định số bậc và mức giãn cách giữa các bậc

- Bước 6: Hoàn chỉnh bảng lương: Xác định hệ số lương cho từng chức danh công việc theo từng ngạch.

Ưu điểm của phương pháp này là đơn giản, dễ thực hiện. Tuy nhiên, phương pháp này có nhược điểm là chỉ có thể áp dụng để xây dựng bảng lương cho các doanh nghiệp quy mô nhỏ, ít chức danh công việc vì các doanh nghiệp quy mô lớn, có nhiều chức danh công việc khác nhau thì rất khó để xếp hạng hay so sánh từng cặp để tìm ra vị trí chức danh công việc nào có mức độ phức tạp cao hơn để trả lương cao hơn. Hơn nữa, phương pháp này cũng chưa lượng hóa chính xác được khoảng cách về mức độ phức tạp tính trách nhiệm, của từng vị trí chức danh công việc để có được hệ số lương phản ánh đúng cho từng vị trí.

(4) Phương pháp xây dựng thang bảng lương theo đánh giá giá trị công việc.

Đây là phương pháp rất hiệu quả để xây dựng hệ thống thang, bảng lương theo từng chức danh công việc và rất phù hợp với doanh nghiệp hiện nay, đặc biệt là các doanh nghiệp ngoài nhà nước. Phương pháp này có ưu điểm là đo lường được giá trị và tầm quan trọng của mỗi loại hình công việc, liên hệ với các công việc khác trong doanh nghiệp nhằm xác định mức lương và mức độ chênh lệch về mức lương giữa các vị trí chức danh công việc. Do đó, xây dựng thang, bảng lương theo phương pháp này sẽ đảm bảo phản ánh đúng mức lương theo đúng giá trị và tầm quan trọng của từng vị trí chức danh công việc. Vì vậy, luận án tập trung nghiên cứu sâu về phương pháp này và giới thiệu cho các doanh nghiệp nhằm giúp các doanh nghiệp xây dựng được hệ thống bảng lương phù hợp với đặc điểm của doanh nghiệp nhằm trả lương hợp lý, hiệu quả hơn.

Để xây dựng thang, bảng lương theo phương pháp này cần được tiến hành theo như sau:

- Bước 1: Liệt kê hệ thống chức danh công việc trong doanh nghiệp.

Ở đây, các doanh nghiệp chỉ liệt kê các chức danh công việc trong doanh nghiệp, không quan tâm vị trí chức danh đó do mấy người làm. Vì phương pháp này quan tâm đến đánh giá công việc, không quan tâm đến con người thực hiện công việc đó.

Ví dụ ban quản lý dự án gồm các chức danh sau:

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------------------|
| 1. Giám đốc | 9. Trưởng phòng QH – KT |
| 2. Phó giám đốc | 10. Phó phòng QH – KT |
| 3. KTT kiêm Tr.P KH – TC – QT | 11. Kiến trúc sư công trình |
| 4. Phó trưởng phòng KH – TC – QT | 12. Giám sát công trình |
| 5. Kế toán viên | 13. Chuyên viên chọn thầu, nghiệm thu |
| 6. Chuyên viên kế hoạch giá thành | 14. Chuyên viên nghiệp vụ tổng hợp |
| 7. CV giải toả đền bù | 15. Nhân viên bảo vệ |
| 8. Nhân viên nghiệp vụ tổng hợp | 16. Nhân viên phục vụ |

- Bước 2: Xác định hệ thống các nhóm yếu tố ảnh hưởng đến từng chức danh công việc. Ở đây, việc lựa chọn các nhóm yếu tố tùy thuộc vào mỗi doanh nghiệp sao cho phù hợp với quan điểm trả lương của doanh nghiệp, đặc điểm sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Dưới đây là những nhóm yếu tố thường được đưa vào để đánh giá giá trị công việc:

- (1) Mức độ tác động của công việc
- (2) Yêu cầu về trình độ chuyên môn
- (3) Tính chất công việc
- (4) Mức độ phối hợp
- (5) Điều kiện làm việc

- Bước 3: Xác định các yếu tố trong mỗi nhóm yếu tố ảnh hưởng đến mức lương.

Ví dụ: Trong nhóm yếu tố trình độ chuyên môn có thể xác định các yếu tố cụ thể là:

- + Trình độ học vấn
- + Kinh nghiệm

- Bước 4: Xác định tỷ trọng điểm của từng nhóm yếu tố, yếu tố:

Nhóm yếu tố nào quan trọng trong trả lương đối với doanh nghiệp thì doanh nghiệp để tỷ trọng điểm nhiều hơn. Ví dụ: Phân tỷ trọng điểm cho các nhóm yếu tố như sau:

1. Mức độ tác động của công việc (25%)
2. Trình độ chuyên môn (30%)

3. Tính chất công việc (27%)
4. Mức độ phối hợp (12%)
5. Điều kiện làm việc (6%)

Sau đó, từ tỷ trọng điểm của mỗi nhóm yếu tố, phân bố tiếp tỷ trọng điểm cho các yếu tố trong nhóm yếu tố đó. Ví dụ:

- (2) Trình độ chuyên môn (30%)
 - + Trình độ học vấn (15%)
 - + Kinh nghiệm (15%)

Bước 5: Xác định mức độ điểm cho từng yếu tố (Theo thang điểm do doanh nghiệp quyết định. Có thể lấy thang điểm 100 hoặc 1000)

Ví dụ nhóm yếu tố trình độ chuyên môn có các mức độ điểm (theo thang điểm 1000) như sau:

- (2) Trình độ chuyên môn (30% điểm – tương ứng 300 điểm)
 - Trình độ học vấn (15% tổng điểm của thang điểm - tương ứng 150 điểm)
 - + Không qua đào tạo (5% của 150 điểm - tương ứng 8 điểm)
 - + Được đào tạo qua lớp bồi dưỡng nghiệp vụ, nghề: (20% của 150 điểm - tương ứng 30 điểm)
 - + Trung cấp chuyên môn nghiệp vụ hoặc trung cấp nghề (45 % của 150 điểm - tương ứng 68 điểm)
 - + Cao đẳng chuyên môn nghiệp vụ, nghề (50% của 150 điểm - tương ứng 75 điểm)
 - + Đại học hoặc tương đương (60% của 150 điểm - tương ứng 90 điểm)
 - + Trên đại học (100 % của 150 điểm – tương ứng 150 điểm).
 - Kinh nghiệm (15% của tổng điểm trong thang điểm – tương ứng 150 điểm)
 - + Không cần kinh nghiệm (làm được ngay) (5% - 8 điểm)
 - + Quen thuộc các công việc đã được tiêu chuẩn hoá (dưới 6 tháng) (20% - 30 điểm).

+ Cần kinh nghiệm để giải quyết các công việc trong chuyên môn lĩnh vực phụ trách (từ 6 tháng đến 1 năm) (30% - 45 điểm)

+ Cần kinh nghiệm để giải quyết các công việc trong chuyên môn lĩnh vực phụ trách và có kinh nghiệm để giải quyết các công việc chuyên môn khác trong bộ phận (từ 1 – 3 năm) (45% - 68%).

+ Cần kinh nghiệm chuyên sâu về toàn bộ lĩnh vực chuyên môn và quản lý cả về bề rộng lẫn bề sâu của bộ phận phụ trách (3 – 5 năm) (60% - 90 điểm)

+ Cần có kinh nghiệm giải quyết các vấn đề chuyên môn, quản lý rất sâu rộng, thuộc bộ phận và có nhiều kinh nghiệp chuyên môn và quản lý đối với các bộ phận khác (từ 5 năm trở lên) (100% - 150 điểm).

- Bước 6: Đánh giá điểm theo từng yếu tố và tính tổng điểm cho từng vị trí chức danh.

Căn cứ vào bản phân tích công việc (bản tiêu chuẩn thực hiện công việc) để xác định yêu cầu về trình độ, kinh nghiệm, tính chất công việc, mức độ phối hợp, điều kiện làm việc của từng vị trí công việc để xác định điểm theo từng tiêu chí và tổng điểm của từng chức danh.

Sau khi có tổng điểm của từng chức danh công việc, các doanh nghiệp nên nhóm những chức danh có số điểm gần bằng nhau vào 1 nhóm để giảm bớt số ngạch lương.

- Bước 7: Thiết lập bảng lương:

Từ bảng điểm phản ánh số điểm của từng chức danh công việc, chuyển từ điểm sang mức lương, hoặc hệ số lương theo các vị trí đó. Để thiết lập được bảng lương từ bảng điểm giá trị công việc ở trên, các doanh nghiệp cần phải nghiên cứu mức lương trên thị trường, các mức lương hiện tại mà doanh nghiệp đang áp dụng và khả năng tài chính của doanh nghiệp để quyết định mức lương ở 1 vị trí nào đó. Từ đó, xác định được các mức lương còn lại theo sự tương quan với mức lương đã xác định. Ví dụ, căn cứ mức lương trên thị trường, mức lương hiện tại của doanh nghiệp và khả năng tài chính của doanh nghiệp, doanh nghiệp quyết định mức

lương của nhân viên tạp vụ là 1.200.000 đồng/tháng. Tiếp theo tính tiền lương cho 1 điểm: TL cho 1 điểm = 1.200.000 đồng/79 = 15.189 đồng/điểm. Lấy mức tiền lương cho 1 điểm này nhân với số điểm của từng vị trí chức danh thì sẽ được mức lương tương ứng với số điểm của chức danh đó. Giả sử doanh nghiệp đang áp dụng mức lương tối thiểu là 1.000.000 đồng thì doanh nghiệp sẽ quy đổi được từ mức lương khởi điểm đó ra thành hệ số lương khởi điểm. Ví dụ, mức lương khởi điểm của nhân viên tạp vụ là 1.200.000 đồng/1000.000 = hệ số là 1,2. Tương tự như vậy, các chức danh khác sẽ có hệ số lương khởi điểm tương ứng theo bảng sau:

Nhóm lương	Chức danh công việc	Điểm min	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7
	Mức chênh lệch lương giữa các bậc			1,30					
1.	Giám đốc	906	13,76	17,89	(1,30)				
2.	Phó giám đốc	702	10,66	13,33	(1,25)				
3	KTT – TP KH – TC – QT	660	10,03	12,04	14,45	(1,20)			
4	Trưởng phòng QH – KT	580	8,81	9,69	10,66	(1,10)			
5	Phó đơn vị trực thuộc	444	6,74	7,41	8,15	(1,10)			(1,08)
6	Viên chức nhóm 1	320	4,86	5,25	5,67	6,24	6,86	7,89	9,07
7	Viên chức nhóm 2	228	3,46	3,74	4,04	4,44	4,88	5,61	6,45
8	Nhân viên bảo vệ	146	2,22	2,40	2,59	2,80	3,08	3,39	3,73
9	Nhân viên phục vụ	79	1,2	1,26	1,32	1,39	1,46	1,53	1,61

Ghi chú: Viên chức nhóm 1: bao gồm các chức danh Kế toán viên, kiến trúc sư công trình, chuyên viên kế hoạch giá thành, chuyên viên chọn thầu - nghiệm thu, giám sát công trình (những chức danh có điểm khoảng 320 – 325 điểm)

Viên chức nhóm 2: Nhân viên nghiệp vụ tổng hợp, Chuyên viên giải toả đền bù (Những chức danh có điểm từ 444 – 460 điểm)

Số bậc sẽ tùy theo từng chức danh công việc và quan điểm trả lương của doanh nghiệp để xác định. Nhưng theo nguyên tắc các chức danh bậc cao thì số bậc ít, chức danh công việc thấp thì số bậc nhiều hơn. Mức tăng lương giữa các bậc

cũng phụ thuộc vào quan điểm của doanh nghiệp nhưng khoảng cách giữa các bậc phải $\geq 5\%$. Doanh nghiệp có thể để tất cả các chức danh với mức tăng lương giữa các bậc như nhau hoặc những chức danh cần khuyến khích thì mức tăng nhiều hơn. Ví dụ như bảng trên ví dụ với chức danh giám đốc thì bậc sau cao hơn bậc trước 30% trong khi chức danh giám đốc mức tăng bậc sau cao hơn bậc trước là 25%, chức danh phó đơn vị trực thuộc thì bậc sau chỉ cao hơn bậc trước 8%,..., nhân viên phục vụ thì mức tăng bậc sau chỉ cao hơn bậc trước 5%. (*Quy trình và biểu mẫu xây dựng bảng lương theo phương pháp đánh giá giá trị công việc xem ở phần phụ lục*).

Như vậy, xây dựng thang lương, bảng lương theo phương pháp này đã căn cứ trên số điểm đánh giá được của mỗi vị trí đồng thời căn cứ vào mức lương trên thị trường và mức lương hiện tại của doanh nghiệp để xác định mức lương cho từng vị trí chức danh công việc. Do đó, nó tạo ra tương quan về mức lương giữa các vị trí chức danh trong doanh nghiệp (chức danh có điểm cao thì lương cao và ngược lại) và đảm bảo công bằng về tiền lương cả bên trong doanh nghiệp và bên ngoài doanh nghiệp (đã cân nhắc mức lương trên thị trường để quyết định mức lương). Phương pháp này sẽ giúp cho các doanh nghiệp trả lương hiệu quả hơn, đặc biệt với các doanh nghiệp trả lương theo phương pháp chỉ căn cứ vào mức lương được xếp trong thang lương bảng lương và ngày làm việc thực tế ($TL = ML_{cb} \times N_{lvt}$).

Quản lý giờ công, ngày công làm việc thực tế

Bên cạnh việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống thang lương, bảng lương, các doanh nghiệp cần quản lý ngày công lao động chặt chẽ, bài bản. Cụ thể, doanh nghiệp cần có quy định về quản lý ngày, giờ công; xây dựng bảng chấm công, biểu mẫu về giấy đề nghị tăng ca, bảng xác nhận thời gian làm việc. Doanh nghiệp có thể tiến hành chấm công bằng cách làm cho nhân viên thẻ chấm công để bấm thẻ chấm công những ngày đi làm. Trong trường hợp nhân viên làm mất thẻ hoặc nhờ người khác bấm thẻ chấm công thì doanh nghiệp cần có quy định cụ thể về việc xử lý kỷ luật hoặc trừ vào điểm đánh giá nhân viên. Những ngày người lao động đi công tác hoặc đi làm nhưng không bấm thẻ chấm công hoặc mất thẻ chấm công nhưng chưa

làm lại kịp thì những ngày đó người lao động phải làm bản xác nhận thời gian làm việc, có ý kiến của người quản lý trực tiếp,... (*Bảng chấm công, bảng xác nhận thời gian làm việc, giấy đề nghị tăng ca, các doanh nghiệp có thể tham khảo ở Phụ lục 4 của luận án*). Ngoài ra, doanh nghiệp có thể sử dụng máy quét thẻ và làm thẻ từ cho nhân viên để chấm công và quản lý nhân viên. Cách làm này tốn chi phí hơn so với cách chấm công ở trên nhưng sẽ giảm được thời gian và cán bộ theo dõi quản lý giờ công của nhân viên.

*** Xây dựng hệ thống định mức lao động và hệ thống bảng biểu thống kê sản phẩm của người lao động.**

Hệ thống định mức lao động

Như phần thực trạng đã phân tích, nhiều doanh nghiệp thực hiện trả lương theo sản phẩm nhưng không tiến hành định mức lao động hoặc có xây dựng nhưng chưa thường xuyên sửa đổi cho phù hợp. Việc không xây dựng hệ thống định mức lao động sẽ dẫn đến việc xác định đơn giá trả lương theo sản phẩm thiếu chính xác từ đó dẫn đến trả lương không chính xác, không công bằng. Để xây dựng hệ thống định mức lao động, các doanh nghiệp có thể áp dụng các phương pháp sau:

- Nhóm phương pháp tổng hợp (không có căn cứ kỹ thuật): Phương pháp thống kê - kinh nghiệm, phương pháp dân chủ bình nghị, phương pháp đấu thầu mức. Những phương pháp này có ưu điểm là đơn giản, dễ thực hiện nhưng tính chính xác không cao.

- Nhóm phương pháp phân tích - định mức kỹ thuật lao động (có căn cứ kỹ thuật): Phương pháp phân tích tính toán, phương pháp phân tích khảo sát, phương pháp so sánh điển hình. Những phương pháp này có ưu điểm là đã phân tích, khảo sát nên đưa ra được mức chính xác tuy nhiên có nhược điểm là khó thực hiện, mất nhiều thời gian.

Mỗi phương pháp đều có ưu, nhược điểm do đó các doanh nghiệp phải lựa chọn được phương pháp định mức lao động phù hợp với doanh nghiệp mình. Dưới

đây là những gợi ý để các doanh nghiệp lựa chọn phương pháp định mức lao động cho phù hợp:

(1) Đối với những doanh nghiệp có quy mô nhỏ, không có cán bộ chuyên trách về định mức lao động như công ty TNHH hoá chất sơn Thăng Long, Công ty CP xây dựng năng lượng,... thì doanh nghiệp có thể chọn phương pháp định mức lao động theo thống kê kinh nghiệm vì phương pháp này chỉ cần thống kê về năng suất lao động của người lao động, từ đó dựa vào kinh nghiệm và ý kiến chuyên gia để đưa ra mức phù hợp.

(2) Đối với những doanh nghiệp có quy mô lớn, có cán bộ chuyên trách về lao động – tiền lương và định mức lao động như công ty CP HABADA,... thì nên chọn phương pháp phân tích khảo sát vì có nhiều cán bộ phòng nhân sự, có thể bố trí cán bộ chuyên trách về định mức lao động và sản phẩm của doanh nghiệp tương đối ổn định.

(3) Đối với những doanh nghiệp có quy mô lớn, số sản phẩm nhiều và thường xuyên phải thay đổi mẫu mã như công ty CP giấy Thăng Long, Công ty CP AMZ Việt Nam thì nên áp dụng phương pháp so sánh điển hình. Bởi theo ý kiến của cán bộ lao động - tiền lương Nguyễn Ngọc Nghiêm ở công ty này thì công ty gặp nhiều khó khăn trong công tác định mức lao động do sản phẩm nhiều lại thường xuyên phải thay đổi mẫu mã do đó nhiều khi công ty chưa định mức lao động xong thì đã chuyển sang sản xuất mã hàng khác”. Do đó, phương pháp so sánh điển hình sẽ phù hợp nhất đối với trường hợp này, để kịp thời đưa mức lao động vào sản xuất. Phương pháp xây dựng mức lao động theo phương pháp này có thể tiến hành như sau:

- *Trình tự xác định mức gồm 5 bước sau:*

+ Bước 1: Phân các bước công việc phải hoàn thành ra từng nhóm theo những đặc trưng nhất định về kết cấu và quy trình công nghệ. Trong mỗi nhóm, chọn một bước công việc tiêu biểu cho nhóm gọi là bước công việc điển hình. Bước công việc điển hình thường là bước công việc hay lặp lại nhất trong nhóm (có tần số

xuất hiện nhiều nhất).

+ Bước 2: Xác định quy trình công nghệ hợp lý và các điều kiện tổ chức - kỹ thuật để thực hiện bước công việc điển hình.

+ Bước 3: Xây dựng mức lao động có căn cứ kỹ thuật cho bước công việc điển hình bằng phương pháp phân tích tính toán hoặc phương pháp phân tích khảo sát. Mức kỹ thuật lao động của bước công việc điển hình, ký hiệu là: M_{tgi} và M_{sli} .

+ Bước 4: Xác định hệ số quy đổi K_i cho các bước công việc trong nhóm với quy ước là hệ số của bước công việc điển hình bằng 1 (tức là $K_1 = 1$), hệ số của các bước công việc còn lại trong nhóm được xác định trên cơ sở phân tích điều kiện tổ chức - kỹ thuật cụ thể của từng bước công việc, từng nhân tố ảnh hưởng đến hao phí thời gian hoàn thành và so sánh với bước công việc điển hình.

Nếu điều kiện tổ chức - kỹ thuật và các nhân tố ảnh hưởng của bước công việc đó giống hoàn toàn bước công việc điển hình thì $K_i = 1$ (với $i = 2, 3 \dots n$; với n là số bước công việc của nhóm).

Nếu điều kiện tổ chức - kỹ thuật và các nhân tố ảnh hưởng của bước công việc đó thuận lợi hơn bước công việc điển hình thì $K_i < 1$ (với $i = 2, 3 \dots n$).

Còn nếu điều kiện tổ chức - kỹ thuật và các nhân tố ảnh hưởng của bước công việc đó khó khăn hơn bước công việc điển hình, tức là hao phí thời gian cho bước công việc đó tăng hơn thì $K_i > 1$ (với $i = 2, 3 \dots n$).

+ Bước 5: Căn cứ vào mức lao động của bước công việc điển hình và các hệ số đổi K_i ta tính mức lao động có căn cứ kỹ thuật cho mỗi bước công việc trong nhóm bằng các công thức:

$$M_{tgi} = M_{tgi} \times K_i$$

$$M_{sli} = \frac{M_{sli}}{K_i}$$

Như vậy, nếu đã có mức của bước công việc điển hình và các hệ số đổi K_i thì định mức cho các bước công việc còn lại trong nhóm bằng phương pháp so sánh điển hình rất nhanh chóng. Tuy nhiên, các doanh nghiệp phải lưu ý trong việc chọn sản phẩm điển hình và tính toán hệ số quy đổi K_i thật chính xác thì chất lượng mức

mới đảm bảo. Dưới đây là một số biện pháp để xác định sản phẩm điển hình và hệ số quy đổi K_i nhằm nâng cao chất lượng mức lao động theo phương pháp này:

Chọn sản phẩm điển hình:

- Thu hẹp quy mô của nhóm, tức là phân các bước công việc cần định mức ra từng nhóm nhỏ, mỗi nhóm chỉ nên có từ 5 đến 10 bước công việc để mức độ chênh lệch về điều kiện tổ chức - kỹ thuật của các bước công việc trong mỗi nhóm ít, việc chọn bước công việc điển hình sẽ thuận lợi hơn do dễ đại diện cho cả nhóm.

- Chọn bước công việc điển hình phải thật chính xác, tiêu biểu cho cả nhóm (theo kinh nghiệm thì nên chọn bước công việc nào có tần số xuất hiện nhiều nhất làm bước công việc điển hình là tốt nhất).

- Xây dựng mức của bước công việc điển hình thật chính xác bằng phương pháp phân tích tính toán hoặc phương pháp phân tích khảo sát.

Xác định hệ số quy đổi K_i

- Xác định hệ số quy đổi K_i cho các bước công việc trong nhóm thật chính xác bằng cách phân tích, so sánh điều kiện tổ chức kỹ thuật, hao phí thời gian thực hiện của từng bước công việc trong nhóm với bước công việc điển hình. Việc này không chỉ làm một lần mà phải kiên trì theo dõi, điều chỉnh nhiều lần trong thời gian dài mới có được K_i tin cậy.

Ví dụ sau đây minh họa cho quá trình định mức kỹ thuật lao động bằng phương pháp so sánh điển hình:

Để định mức kỹ thuật bằng phương pháp so sánh điển hình cho bộ phận làm khuôn nhỏ (có chiều cao của khuôn $H = 200$ mm và diện tích của khuôn $S = 10$ dm², cán bộ định mức có thể phân toàn bộ công việc làm 05 loại theo độ phức tạp về kỹ thuật và công nghệ, cụ thể như trong bảng sau đây:

Yếu tố phức tạp	Loại 1	Loại 2	Loại 3	Loại 4	Loại 5	
Hình dáng mẫu	Cấu tạo bởi các mặt phẳng đơn giản, có lỗi lõm không phải sửa	Cấu tạo bởi các mặt cong đơn giản, lỗi lõm không phải sửa	Cấu tạo bởi các mặt cong tương đối phức tạp	Ít lỗi lõm phải sửa	Nhiều lỗi lõm phải sửa	Cấu tạo bởi các mặt phẳng, cong phức tạp, lỗi lõm nhiều phải sửa
Số phần tháo rời ở mẫu	Không có phần tháo rời	Có tối đa một phần tháo rời	Có 2 phần tháo rời trong đó có 1 phần phức tạp	Có > 2 phần tháo rời phức tạp	Có > 3 phần tháo rời khó sửa	
Yêu cầu nện khuôn	Bình thường	Bình thường	Nện đều, có cắm đinh	Nện đều có cắm đinh	Móc nhiều đinh giữ lớp cát tốt, làm thận trọng	
Yêu cầu sửa khuôn	Sửa sơ qua	Sửa qua không cần chính xác	Sửa công phu	Sắc cạnh, sửa công phu, cần thao tác chính xác		
Số lỗi	Không có lỗi	Có tối đa 02 lỗi đơn giản	Có > 2 lỗi phức tạp	Có > 3 lỗi phức tạp	Có > 4 lỗi phức tạp	

Vì khuôn có độ phức tạp 1 phải làm thường xuyên nên có thể chọn khuôn loại 1 là loại điển hình và quy ước $K_1 = 1$. Căn cứ vào độ phức tạp cụ thể của từng loại, sau khi phân tích và so sánh các điều kiện (qua theo dõi điều chỉnh nhiều lần), công ty có thể quy định hệ số phức tạp (K_i) cho từng loại như ở bảng sau đây:

Loại khuôn	1	2	3	4	5
K	1,0	1,2	1,5	1,96	2,75

Bằng phương pháp phân tích khảo sát, mức làm khuôn loại 1 được xác định là 30 phút / khuôn ($M_{tg1} = 30$ phút / khuôn).

Như vậy, mức thời gian có căn cứ kỹ thuật cho làm khuôn các loại bằng phương pháp so sánh điển hình, tính như sau:

$$M_{tg2} = 30 \times 1,20 = 36 \text{ (phút / khuôn)}$$

$$M_{tg3} = 30 \times 1,50 = 45 \text{ (phút / khuôn)}$$

$$M_{tg4} = 30 \times 1,96 = 58,8 \text{ (phút / khuôn)}$$

$$M_{tg5} = 30 \times 2,75 = 82,5 \text{ (phút / khuôn)}$$

Bên cạnh việc xây dựng hệ thống định mức lao động, các doanh nghiệp phải thực hiện kiểm tra và nghiệm thu sản phẩm một cách chặt chẽ. Đây là việc không đơn giản đối với những doanh nghiệp có quy mô lớn, số lượng sản phẩm được sản xuất trong mỗi ca rất lớn như công ty CP giấy Thăng Long, Công ty CP học liệu sư phạm, Công ty CP giấy Hải Tiến, Công ty CP in Sao Việt. Theo ý kiến của anh Nguyễn Ngọc Nghiêm, cán bộ Lao động - Tiền lương của công ty CP giấy Thăng Long thì việc thống kê số sản phẩm của từng công nhân hoặc nhóm công nhân rất khó, nhất là giai đoạn nhiều hợp đồng phải bố trí làm thêm ca, kíp. Nhiều khi, công nhân còn tìm cách đẩy bớt số sản phẩm ca chính (giờ tiêu chuẩn) sang ca làm thêm để được tính lương với đơn giá làm thêm cao hơn. Để khắc phục vấn đề trên thì doanh nghiệp cần bố trí các ca sản xuất có 1 khoảng cách thời gian đủ để kiểm tra nghiệm thu sản phẩm, đồng thời để công nhân nghỉ ngơi trước khi tiếp tục ca sau (làm thêm). Doanh nghiệp cần bố trí cán bộ thực hiện kiểm tra nghiệm thu sản phẩm trong từng ca sản xuất. Cách tiến hành là quy định công nhân phải tự thống kê số sản phẩm làm ra theo từng loại trong từng ca sau đó cán bộ kiểm tra nghiệm thu sản phẩm kiểm tra theo số liệu mà công nhân báo cáo. Để thuận tiện cho công nhân tự thống kê số sản phẩm của mình, nhóm mình thì phòng nhân sự cần xây dựng được hệ thống biểu mẫu thống kê sản phẩm theo từng ca, biểu mẫu bàn giao sản

phẩm và biên bản nghiệm thu sản phẩm, có ký xác nhận của người công nhân bàn giao sản phẩm và cán bộ kiểm tra. *(Biểu mẫu thống kê sản phẩm và biên bản nghiệm thu sản phẩm xem ở phụ lục 5 của luận án).*

*** Xây dựng và hoàn thiện bản đánh giá thực hiện công việc để trả lương**

Trong phần thực trạng đã phân tích, một số doanh nghiệp đã thực hiện trả lương có tính đến mức độ hoàn thành công việc của người lao động. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp còn chưa xây dựng được hệ thống tiêu chí rõ ràng, cụ thể để đánh giá chính xác mức độ hoàn thành công việc của mỗi người lao động. Thậm chí, có công ty chỉ dựa vào ý kiến đánh giá của trưởng đơn vị (trưởng phòng, tổ trưởng tổ sản xuất) nên còn mang tính chủ quan. Do đó, những doanh nghiệp thực hiện trả lương theo phương pháp này cần phải xây dựng bản tiêu chí đánh giá thực hiện công việc cụ thể, rõ ràng (lượng hoá được) để người lao động có thể tự đánh giá và trưởng đơn vị có thể kiểm tra được (đánh giá lại) mức độ hoàn thành công việc của mỗi người. Các tiêu chí đánh giá nhiều hay ít tùy theo quan điểm trả lương của doanh nghiệp nhưng cần tập trung vào các tiêu chí sau:

- Mức độ hoàn thành công việc và nhiệm vụ được giao
- Khả năng tổ chức thực hiện công việc (lao động cán bộ quản lý và chuyên môn) hoặc Sáng kiến cải tiến kỹ thuật (đối với công nhân)
- Tinh thần tương trợ giúp đỡ đồng nghiệp, hoàn thành nhiệm vụ của người vắng mặt.
- Thực hiện nội quy, quy chế và kỷ luật lao động

Ngoài ra, có thể bổ sung một số tiêu chí để cộng điểm hoặc trừ điểm như thâm niên công tác, trách nhiệm vật chất đối với các phương tiện, công cụ làm việc.

Các tiêu chí đưa ra phải lượng hoá được để tùy theo mức độ thực hiện của người lao động thì người lao động sẽ được số điểm tương ứng. Số điểm tối đa của mỗi tiêu chí có sự khác nhau tùy theo mức độ quan trọng của từng tiêu chí. Ví dụ như:

- TC 1: - Hoàn thành mức từ 100% trở lên và 100% sản phẩm sản xuất ra đạt loại tốt đạt 50 điểm
 - Đạt mức từ 85% đến dưới 100% và 100% sản phẩm sản xuất ra đạt loại tốt đạt 40 điểm
 - Đạt mức từ 70% đến dưới 85% và 100% sản phẩm sản xuất ra đạt loại tốt đạt 30 điểm
 - Đạt mức từ 50% đến dưới 70% và 100% sản phẩm sản xuất ra đạt loại tốt đạt 20 điểm
 - Đạt mức từ 50% không xét

...

- TC 4: - Không vi phạm kỷ luật, nội quy, đi làm đủ ngày công, không đi muộn về sớm đạt 10 điểm
 - Nghỉ làm từ 1 – 3 buổi hoặc vi phạm nội quy lao động như không chấp hành sự phân công của người phụ trách,...: 5 điểm
 - Nghỉ làm từ 3 buổi trở lên hoặc bị kỷ luật: 0 điểm

Với cách xây dựng hệ thống tiêu chí như trên thì người lao động sẽ tự đánh giá được điểm của mình và người phụ trách cũng dễ dàng kiểm tra việc tự đánh giá của nhân viên có chính xác không, để tiến hành bình bầu xếp hạng thành tích cho nhân viên. Nếu doanh nghiệp thực hiện xây dựng được hệ thống tiêu chí đánh giá như vậy thì số điểm đánh giá được sẽ phản ánh được mức độ tham gia lao động và hoàn thành công việc của mỗi người. Những người được điểm cao thì hệ số thành tích (Hi) cao và ngược lại. Làm như vậy thì việc trả lương của doanh nghiệp sẽ công bằng và hiệu quả, đúng theo mức độ đóng góp, cống hiến của mỗi người.

Ngoài việc xây dựng các công cụ trên làm căn cứ để trả lương thì các DNNNN cần xây dựng và hoàn thiện các nội dung sau:

- Hoàn thiện hệ thống chức danh tiêu chuẩn đối với lao động quản lý, tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật công nhân, phương pháp tính năng suất lao động.

- Xây dựng và hoàn thiện bản phân tích công việc: Đây là công cụ rất quan trọng trong quản trị nhân lực, giúp cho các nhà quản lý phân công bố trí công việc hợp lý; thông qua bản phân tích công việc các nhà quản lý có thể đưa ra các quyết định nhân sự như tuyển dụng, đề bạt, thù lao... đồng thời bản phân tích công việc là căn cứ quan trọng khi xây dựng bản đánh giá thực hiện công việc của nhân viên để trả lương và giúp nhân viên hiểu được các nhiệm vụ, nghĩa vụ và trách nhiệm của mình. Do đó, việc xây dựng bản phân tích công việc là rất cần thiết trong việc hoàn thiện hệ thống tiền lương cũng như quản lý lao động trong doanh nghiệp.

- Hoàn thiện quy chế trả lương, tiền thưởng của doanh nghiệp làm căn cứ để thỏa thuận tiền lương trong từng thời kỳ. Trong đó, quy chế trả lương phải phản ánh đầy đủ công thức xác định quỹ tiền lương, tiền thưởng, phương pháp phân phối tiền lương, thưởng. Các chế độ tiền lương cho những ngày nghỉ quy định, ngày ngừng việc, các chế độ cho người lao động đi công tác, trả lương làm thêm, đêm,... Khi xây dựng quy chế trả lương, thưởng cần thành lập hội đồng xây quy chế trả lương trong đó phải có đại diện của tổ chức công đoàn cơ sở để cán bộ công đoàn có thể tham gia đóng góp ý kiến cho quy chế lương, thưởng để bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Quy chế lương, thưởng sau khi xây dựng phải được phổ biến công khai đến người lao động để người lao động biết quyền lợi, nghĩa vụ của mình và phấn đấu để đạt được mức tiền lương, thu nhập cao.

- Hoàn thiện hệ thống hạch toán kế toán doanh nghiệp, nếu có thể, theo một chế độ kế toán thống nhất theo hệ thống tài khoản quốc gia (SNA) trong tất cả các loại hình doanh nghiệp để hạch toán đúng, đủ chi phí lao động, chi phí tiền lương ở doanh nghiệp.

- Hình thành và hoàn thiện cơ chế hai bên ở cấp doanh nghiệp và hoàn thiện thỏa ước lao động tập thể ở cấp doanh nghiệp, trong đó có thỏa thuận về tiền lương.

3.3.2. Các giải pháp hỗ trợ của Nhà nước

Trong những năm qua, Nhà nước đã có sự quan tâm, hỗ trợ phát triển các doanh nghiệp nhỏ và vừa (trong đó số lượng lớn các DNNNN đã được hưởng bởi

các DNNNN có khoảng 99% là doanh nghiệp nhỏ và vừa). Các chính sách hỗ trợ hướng vào hỗ trợ các doanh nghiệp về tổ chức, quản lý và thành lập hiệp hội doanh nghiệp, trợ giúp đào tạo cho các doanh nghiệp, các chương trình khuyến công, xúc tiến thương mại, hỗ trợ và bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ, thành lập các loại quỹ về chuyển giao công nghệ và ứng dụng công nghệ thông tin,... Thành phố Hà Nội cũng đã rất tích cực triển khai các chương trình hỗ trợ của Nhà nước đối với các doanh nghiệp như triển khai triển khai Nghị định số 56/1009NĐ-CP- về Chính sách trợ giúp phát triển DNNVV (trước đây là Nghị định No.90/2001/NĐ-CP); Nghị định 45/2010/ NĐ_CP Nghị định 88 NĐ-CP/2005 ngày 30 tháng 7 năm 2005 về tổ chức và quản lý và thành lập hiệp hội doanh nghiệp (Trước đây là nghị định 88/2005/ NĐ_CP); Quyết định số 143/2004/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 10 tháng 8 năm 2004 về việc “Phê duyệt Chương trình trợ giúp đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp”; Quyết định số 236/2006/QĐ- TTg về Kế hoạch phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa, SME 2006-2010; Các chương trình hỗ trợ phát triển doanh nghiệp của Nhà nước như: Chương trình khuyến công, Chương trình xúc tiến thương mại, Chương trình hỗ trợ về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ, các loại Quỹ chuyển giao công nghệ, ứng dụng công nghệ thông tin .v.v. Gần đây, thành phố Hà Nội vừa ban hành Kế hoạch thực hiện Nghị quyết số 22/NQ-CP của Chính phủ về trợ giúp phát triển DNNVV. UBND Thành phố đã giao nhiệm vụ cho các Sở Kế hoạch và Đầu tư là cơ quan chủ trì, đầu mối xây dựng, tổng hợp, báo cáo về kế hoạch hỗ trợ phát triển DNNVV; Xây dựng kế hoạch trợ giúp phát triển DNNVV vào kế hoạch 5 năm giai đoạn 2011 – 2015 phát triển kinh tế xã hội Thủ đô. Sở Công thương sẽ phải hoàn thành quy hoạch tổng thể phát triển công nghiệp; các khu, cụm công nghiệp trên địa bàn; quy hoạch tổng thể phát triển nghề và làng nghề; xây dựng các chương trình xúc tiến thương mại; điều chỉnh các chính sách về hỗ trợ sản phẩm công nghiệp chủ lực, hỗ trợ xây dựng thương hiệu, trong đó có cơ chế hỗ trợ DNNVV. Sở Tài chính cũng được giao nhiệm vụ phối hợp với các ngành trình UBND thành phố kinh phí xây dựng các cơ chế chính sách, đề án. Chủ trì phối hợp với Ngân hàng Nhà nước – chi nhánh Hà Nội nghiên cứu thành lập quỹ phát

triển DNNVV và quỹ bảo lãnh tín dụng thành phố. Cục Thuế Hà Nội có kế hoạch phối hợp với Sở Kế hoạch và đầu tư thực hiện “một cửa liên thông” trong việc đăng ký mã số thuế với thành lập doanh nghiệp. [39].

Các chương trình hỗ trợ của Nhà nước cũng như chính quyền Hà Nội như trên đã góp phần không nhỏ vào phát triển doanh nghiệp ngoài Nhà nước, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, đào tạo nguồn nhân lực, đổi mới công nghệ của các doanh nghiệp,... Tuy nhiên, các chương trình này còn chưa được triển khai sâu, rộng và thường xuyên. Số doanh nghiệp được thụ hưởng sự hỗ trợ này chưa nhiều, nhiều doanh nghiệp chưa biết đến hoạt động này. Vì vậy trong thời gian tới, Nhà nước cũng như chính quyền thành phố Hà Nội cần đẩy mạnh hơn nữa các hoạt động hỗ trợ phát triển doanh nghiệp ngoài Nhà nước, đặc biệt cần nâng cao hiệu quả các chương trình, chính sách hỗ trợ. Đồng thời, cần thông tin tuyên truyền để nhiều doanh nghiệp biết, để có thể tham gia và thụ hưởng các chính sách, chương trình hỗ trợ này. Cụ thể, các chương trình, chính sách hỗ trợ cần hướng vào các nội dung sau:

(1) Tạo điều kiện cho các doanh nghiệp ngoài nhà nước tiếp cận dễ dàng hơn với các nguồn vốn ngân hàng.

Thực tế cho thấy, các doanh nghiệp ngoài nhà nước với đa phần là các doanh nghiệp vừa và nhỏ rất khó khăn trong việc tiếp cận nguồn vốn vay từ ngân hàng để sản xuất kinh doanh. Bởi một trong những điều kiện để vay vốn từ ngân hàng là phải có tài sản thế chấp, với điều kiện này thì doanh nghiệp ngoài nhà nước gặp rất nhiều khó khăn, lợi thế sẽ thuộc về các doanh nghiệp Nhà nước và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với quy mô vốn lớn hơn. Theo báo cáo của ngân hàng nhà nước ngày 24/3/2009 cho thấy: Về tỷ trọng dư nợ cho vay hỗ trợ lãi suất tính đến ngày 28/3/2009 phân theo đối tượng khách hàng vay vốn thì doanh nghiệp Nhà nước vay được 57.990 tỷ đồng (chiếm 36%), số doanh nghiệp còn lại bao gồm doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chỉ vay được 94.515 tỷ đồng, chiếm 60%; còn lại các hợp tác xã và hộ kinh doanh cá thể vay được 4.386 tỷ đồng, chiếm 4%. *(Trong khi đó, Theo báo cáo thực trạng doanh nghiệp của Tổng cục Thống kê thì số doanh nghiệp Nhà nước tính đến năm 2008*

chỉ chiếm 1,62 %, doanh nghiệp ngoài nhà nước chiếm tỷ lệ rất lớn là 96,65 % còn doanh nghiệp FDI chiếm tỷ lệ là 2,73%). Điều này cho thấy doanh nghiệp Nhà nước có nhiều điều kiện thuận lợi trong việc tiếp cận nguồn vốn vay từ ngân hàng, trong khi đó các doanh nghiệp ngoài nhà nước gặp rất nhiều khó khăn trong việc tiếp cận nguồn vốn vay từ ngân hàng để phát triển sản xuất kinh doanh. Bên cạnh đó, năng lực lập kế hoạch kinh doanh để làm cơ sở xin vay vốn của các doanh nghiệp ngoài nhà nước còn nhiều hạn chế. Do đó trong thời gian tới, Nhà nước cần có chính sách linh hoạt hơn để tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp ở mọi thành phần kinh tế tiếp cận nguồn vốn vay từ ngân hàng để sản xuất kinh doanh, đặc biệt là các doanh nghiệp ngoài nhà nước. Cụ thể, cần thực hiện một số biện pháp sau:

- Đa dạng hoá thị trường vốn để các doanh nghiệp ngoài nhà nước có điều kiện tiếp cận với nhiều nguồn vốn khác nhau, đồng thời đổi mới cơ chế cho vay vốn đối với doanh nghiệp ngoài nhà nước theo hướng chủ yếu là cho vay trung và dài hạn với lãi suất ổn định và thích hợp.

- Thành lập Quỹ phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa, Quỹ bảo lãnh tín dụng với mục đích tài trợ các chương trình giúp nâng cao năng lực cạnh tranh cho doanh nghiệp nhỏ và vừa.

- Hỗ trợ đào tạo chủ các doanh nghiệp ngoài nhà nước về lập kế hoạch kinh doanh có tính khả thi để thuyết phục các ngân hàng cho vay vốn, khuyến khích các doanh nghiệp cùng góp vốn để hình thành các quỹ hỗ trợ, giúp đỡ nhau,...

- Nghiên cứu và có những chính sách ưu đãi cụ thể về vốn cho vay đối với các doanh nghiệp ngoài nhà nước hoạt động trong những lĩnh vực mà Nhà nước cần ưu tiên phát triển.

- Đơn giản hoá thủ tục cho vay, thủ tục thế chấp tài sản, giảm thời gian thẩm định tài sản, nới lỏng các điều kiện cho vay đối với các doanh nghiệp ngoài nhà nước.

(2) Hỗ trợ các doanh nghiệp ngoài nhà nước đổi mới công nghệ, nâng cao sức cạnh tranh

Hiện nay, phần lớn các doanh nghiệp ngoài nhà nước có trình độ công nghệ và trang thiết bị lạc hậu. Điều này làm ảnh hưởng rất lớn đến năng suất lao động, chất lượng sản phẩm và khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp ngoài nhà nước. Do đó, cần có những hỗ trợ, khuyến khích các doanh nghiệp ngoài nhà nước đổi mới công nghệ, nâng cao sức cạnh tranh. Việc hỗ trợ các doanh nghiệp ngoài nhà nước đổi mới công nghệ, nâng cao sức cạnh tranh cần hướng vào các nội dung sau:

- Tiếp tục triển khai thực hiện và thực hiện có hiệu quả hơn nữa các chương trình, chiến lược và kế hoạch phát triển khoa học công nghệ đã phê duyệt.

- Giáo dục, tuyên truyền đổi mới tư duy của các chủ doanh nghiệp về ý nghĩa, vai trò của công nghệ đối với sản xuất kinh doanh để các doanh nghiệp mạnh dạn đổi mới công nghệ, tăng năng suất và sức cạnh tranh của doanh nghiệp.

- Tổ chức thường xuyên các hội chợ triển lãm thiết bị công nghệ theo từng nhóm chuyên ngành để các doanh nghiệp có điều kiện tìm hiểu và lựa chọn công nghệ phù hợp. Giới thiệu và cung cấp thông tin về công nghệ, thiết bị cho các doanh nghiệp, hỗ trợ đánh giá và lựa chọn công nghệ

- Xây dựng và thực hiện hệ thống chính sách khuyến khích và trợ giúp các doanh nghiệp ngoài nhà nước đổi mới công nghệ như miễn thuế thu nhập cho phần lợi nhuận dùng để tái đầu tư mở rộng sản xuất, đổi mới công nghệ, hỗ trợ lãi suất trong trường hợp các doanh nghiệp vay vốn để đổi mới công nghệ,...

- Khuyến khích các hoạt động hợp tác triển khai và ứng dụng công nghệ giữa doanh nghiệp với các trung tâm nghiên cứu khoa học, các trường đại học,...

- Tạo điều kiện thông thoáng hơn nữa cho các doanh nghiệp ngoài Nhà nước trong việc tiếp cận công nghệ tiên tiến nhập từ nước ngoài về.

(3) Xúc tiến thương mại và phát triển xuất khẩu cho các doanh nghiệp ngoài nhà nước

Với năng lực còn nhiều hạn chế nên các doanh nghiệp ngoài nhà nước nắm bắt thông tin, tiến hành các hoạt động xúc tiến thương mại còn rất chậm chạp và yếu

kém dẫn đến việc tìm kiếm, tiếp cận thị trường tiêu thụ sản phẩm trong và ngoài nước gặp nhiều khó khăn. Do đó, việc hỗ trợ thông tin thương mại và phát triển hệ thống thị trường đồng bộ sẽ giúp doanh nghiệp có nhiều thuận lợi hơn trong việc tìm kiếm thị trường tiêu thụ cũng như thị trường nguyên liệu đầu vào.

Để hỗ trợ các doanh nghiệp về lĩnh vực này, cần tiến hành các giải pháp cụ thể sau:

- Đổi mới và nâng cao hiệu quả của các cơ quan, trung tâm xúc tiến thương mại để cung cấp thông tin cho các doanh nghiệp ngoài nhà nước về thị trường tiêu thụ sản phẩm, thị trường nguyên liệu.

- Hỗ trợ các doanh nghiệp ngoài nhà nước trong công tác nghiên cứu, phân tích thị trường, phục vụ tìm kiếm nguồn lực, mở rộng thị trường và phát triển sản phẩm.

- Khuyến khích và trợ giúp các hoạt động xúc tiến thương mại, xúc tiến đầu tư, hỗ trợ kinh doanh của các hiệp hội và các doanh nghiệp,...

Bên cạnh việc hỗ trợ các doanh nghiệp ngoài nhà nước trong việc tiếp cận thông tin về thị trường và xúc tiến thương mại, Nhà nước cần phát triển đồng bộ các loại thị trường theo hướng tự do hoá thương mại và đầu tư phù hợp với thông lệ quốc tế như thị trường lao động, thị trường tài chính, thị trường công nghệ, thị trường dịch vụ phát triển kinh doanh,...

(4) Tiếp tục hỗ trợ đào tạo và nâng cao chất lượng các khoá đào tạo nguồn nhân lực trong doanh nghiệp ngoài nhà nước.

Thủ tướng chính phủ đã có Quyết định số 143/2004/QĐ – TTg ngày 10/08/2004 về việc phê duyệt chương trình trợ giúp đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp và UBND thành phố Hà Nội cũng đã giao cho Sở Kế hoạch và đầu tư thành phố Hà Nội triển khai hoạt động hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp. Tuy nhiên, các khoá đào tạo nguồn nhân lực mà Sở Kế hoạch và đầu tư thành phố Hà Nội mở ra để hỗ trợ đào tạo các doanh nghiệp có chất lượng chưa cao, chưa thường xuyên, liên tục và đối tượng thụ hưởng chưa nhiều. Nhiều doanh nghiệp còn chưa biết đến các hoạt động này để có thể tham gia và thụ hưởng các hoạt động hỗ trợ

này. Vì vậy trong thời gian tới, UBND thành phố Hà Nội cũng như Sở Kế hoạch đầu tư thành phố Hà Nội cần tiếp tục đẩy mạnh hơn nữa các hoạt động hỗ trợ này, đặc biệt cần nâng cao chất lượng các khoá đào tạo phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp. Các khóa đào tạo cần hướng vào đào tạo nâng cao trình độ quản lý cho cán bộ quản lý doanh nghiệp, nâng cao nghiệp vụ cho cán bộ nhân sự, lao động – tiền lương, kế toán,... và đồng thời cũng cần có những khóa đào tạo nâng cao kiến thức hiểu biết pháp luật, nâng cao kỹ năng đàm phán, thương lượng trong thỏa thuận tiền lương, thu nhập giữa người lao động và người sử dụng lao động vì tiền lương trong nền kinh tế thị trường phụ thuộc rất lớn vào năng lực thỏa thuận của người lao động, đây là điểm yếu đối với lao động khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước. Bên cạnh đó, cần tuyên truyền, phổ biến thông tin về các khóa đào tạo nguồn nhân lực hỗ trợ cho doanh nghiệp để các doanh nghiệp biết và cử nhân viên đi dự các khóa đào tạo này. Ngoài ra cần có quy định các doanh nghiệp hàng năm phải trích ra một khoản kinh phí dành cho đào tạo, phát triển nhân lực trong doanh nghiệp để các doanh nghiệp tự đào tạo nhân lực cho doanh nghiệp mình.

Những hỗ trợ trên của Nhà nước sẽ góp phần tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp ngoài nhà nước nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh. Hiệu quả sản xuất kinh doanh tốt sẽ giúp doanh nghiệp có khả năng tài chính tốt hơn, hình thành quỹ tiền lương, thưởng và phúc lợi cao hơn từ đó tiền lương, thu nhập của người lao động sẽ được nâng lên.

3.3.3. Các giải pháp khác

3.3.3.1. Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước.

Bên cạnh các biện pháp tăng năng suất lao động, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh và nâng cao nhận thức cho chủ doanh nghiệp thì cần thực hiện các biện pháp để tăng cường năng lực đại diện của ban chấp hành công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước. Như đã phân tích ở chương 2, công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước chưa thực hiện tốt nhiệm vụ bảo vệ người lao động (thương lượng tiền lương, thưởng, các khoản phúc lợi cho người lao động,... và

nguyên nhân của việc công đoàn chưa thực hiện tốt vai trò đại diện người lao động, bảo vệ quyền lợi của người lao động là tổ chức công đoàn chưa đủ mạnh (người lao động, công đoàn vẫn ở vị trí yếu thế hơn so với người sử dụng lao động) và năng lực của cán bộ công đoàn còn hạn chế về kỹ năng thương lượng, kiến thức về nghiệp vụ lao động – tiền lương. Do đó, cần tìm các biện pháp để tăng cường năng lực đại diện của ban chấp hành công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước để công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước thực hiện tốt hơn vai trò quan trọng là đại diện người lao động, bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Biện pháp để nâng cao năng lực đại diện cho tập thể người lao động của ban chấp hành công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước là phát triển tổ chức công đoàn và nâng cao năng lực hoạt động của cán bộ công đoàn phù hợp với kinh tế thị trường, cụ thể là:

*** Về phía Nhà nước và chính quyền thành phố Hà Nội**

- Tập trung phát triển các tổ chức công đoàn trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước. Nhà nước cần hỗ trợ, nhất là về mặt tài chính để đảm bảo tổ chức công đoàn độc lập tương đối với chủ sử dụng lao động. Ở nhiều doanh nghiệp ngoài nhà nước chưa có tổ chức công đoàn, cần hình thành tổ chức công đoàn phù hợp với pháp luật.

- Nâng cao năng lực đại diện trực tiếp của người lao động trong cơ chế 2 bên, cụ thể là nâng cao các kỹ năng:

+ Chăm lo đời sống, phúc lợi, an sinh xã hội của người lao động trong doanh nghiệp.

+ Đàm phán, thương lượng và thoả thuận về thoả ước lao động tập thể để bảo vệ lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

+ Giải quyết các vấn đề tranh chấp lao động, đình công và bãi công theo luật pháp quy định.

- Nâng cao năng lực tuyên truyền giáo dục, vận động người lao động chấp hành pháp luật lao động trong doanh nghiệp.

- Nâng cao năng lực của cán bộ công đoàn cơ sở bằng cách tăng cường các lớp tập huấn, thành lập các diễn đàn trao đổi thông tin nhằm nâng cao trình độ nghiệp vụ cho cán bộ công đoàn cơ sở.

- Trong điều kiện hiện nay, Nhà nước cần có chương trình hành động quốc gia nâng cao năng lực đại diện của người lao động trong quan hệ lao động và giao cho Tổng liên đoàn lao động Việt Nam tổ chức thực hiện.

*** Về phía cán bộ công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp:**

Tích cực tham gia các khoá đào tạo, tập huấn về nghiệp vụ công tác công đoàn, các nghiệp vụ về lao động tiền lương, kế toán và tự học, tự nghiên cứu bổ sung những kiến thức cần thiết cho việc đàm phán với chủ doanh nghiệp để bảo vệ quyền lợi người lao động. Bên cạnh đó, cần đi sâu tìm hiểu tâm tư nguyện vọng của người lao động, tham khảo ý kiến của người lao động và mạnh dạn đóng góp ý kiến vào quy chế trả lương nhưng điểm chưa hợp lý, đàm phán với chủ doanh nghiệp về tiền lương, tiền thưởng, các khoản phúc lợi, thời gian làm việc, nghỉ ngơi và các quyền lợi khác...

3.3.3.2. Tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện quy định của Nhà nước về tiền lương ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước

Trong quá trình chuyển đổi từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, vai trò của Nhà nước đối với thị trường lao động nói chung và tiền lương, tiền công nói riêng phải đảm bảo cả hai mặt: Một mặt, đảm bảo cho thị trường lao động hoạt động khách quan theo đúng nguyên tắc của thị trường; tiền lương, tiền công phải do thị trường quyết định. Mặt khác, phải đảm bảo cho thị trường phát triển theo đúng định hướng xã hội chủ nghĩa; tiền lương, tiền công phải thực sự được phân phối công bằng. Từ đó, công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp là rất quan trọng và cần tập trung theo hướng:

- Tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát: Phân tích và dự báo thị trường lao động và xu hướng tiền lương trong khu vực thị trường (doanh nghiệp), nhất là tiền

lương tối thiểu của Nhà nước để điều chỉnh kịp thời nhằm đảm bảo cân bằng lợi ích giữa Nhà nước, doanh nghiệp và người lao động.

Chuẩn hóa các chế tài xử phạt về vi phạm chính sách tiền lương cũng như các thỏa thuận, cam kết về tiền lương giữa các bên trong doanh nghiệp. Đổi mới và nâng cao hiệu quả công tác thanh tra Nhà nước về lĩnh vực lao động nói chung, về quan hệ lao động và về tiền lương nói riêng trên cơ sở phân cấp mạnh cho địa phương, bố trí cán bộ thanh tra theo vùng (nhất là các vùng có đông doanh nghiệp), coi trọng tự thanh tra của doanh nghiệp; tăng đội ngũ cán bộ làm công tác thanh tra lao động theo hướng chuyên nghiệp và chuyên môn hóa, đồng thời thường xuyên bồi dưỡng nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ thanh tra tiền lương để có đủ khả năng thực hiện thanh tra, xử lý đối với những hành vi vi phạm pháp luật, vi phạm các thỏa thuận đã đạt được trong quan hệ lao động, trong tiền lương.

- Thực hiện tốt sự giám sát của Quốc hội, Đại biểu quốc hội, của Hội đồng nhân dân và Đại biểu hội đồng nhân dân các cấp về lao động, quan hệ lao động và tiền lương. Đẩy mạnh và nâng cao chất lượng hoạt động giám sát của tổ chức công đoàn, đặc biệt là công đoàn trong doanh nghiệp thông qua thiết lập quan hệ hai bên và cơ chế hai bên đúng thực chất ở doanh nghiệp (trước hết là doanh nghiệp sản xuất sản phẩm cho xuất khẩu) trong quá trình thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (xây dựng và thực hiện bộ quy tắc ứng xử), trong đó có nội dung cơ bản là thỏa thuận tiền lương.

- Kiên quyết xử phạt các hành vi vi phạm pháp luật trong lĩnh vực tiền lương cũng như trong quan hệ lao động.

3.4. Một số khuyến nghị đối với Nhà nước và các bên liên quan

3.4.1. Khuyến nghị đối với Nhà nước.

a) Về chính sách tiền lương

(1) Xác định mức tiền lương tối thiểu đủ sống và công bố trong từng thời kỳ để các doanh nghiệp làm căn cứ thỏa thuận về tiền lương. Vì tiền lương tối thiểu ở Việt Nam khá thấp, do đó cần điều chỉnh tiền lương tối thiểu theo hướng tăng lên

phù hợp với trình độ phát triển của nền kinh tế, giá cả sinh hoạt của từng tỉnh, thành phố, khả năng chi trả của doanh nghiệp và có tính đến yếu tố hội nhập. Hình thành và áp dụng mức lương tối thiểu ngành.

(2) Thực hiện việc quy định trả tiền lương tối thiểu theo giờ, ngày để tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp ngoài nhà nước có thể thỏa thuận trả lương hợp lý.

(3) Tiếp tục hoàn thiện khung pháp lý, loại bỏ các cản trở và tạo quyền chủ động, điều kiện kinh doanh bình đẳng, hiệu quả cho các loại hình doanh nghiệp.

(4) Thực hiện cải cách căn bản chính sách tiền lương đối với khu vực sản xuất kinh doanh, tiền lương phải trên cơ sở lấy tiền công trên thị trường lao động làm căn cứ tính đúng, tính đủ tiền lương và có tính đến quan hệ cung – cầu lao động trên thị trường lao động; đảm bảo việc trả lương phụ thuộc vào kết quả lao động và hiệu quả kinh tế, khắc phục bất hợp lý trong tiền lương, thu nhập do lợi thế về ngành, nghề khu vực kinh tế, tiến tới thống nhất chính sách tiền lương áp dụng cho tất cả các loại hình doanh nghiệp.

(5) Xây dựng các hướng dẫn kỹ thuật thống nhất liên quan đến tiền lương (tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật công nhân, định mức lao động, đơn giá tiền lương, xây dựng thang bảng lương, quy chế trả lương) để các doanh nghiệp vận dụng vào điều kiện cụ thể của doanh nghiệp. Đây là những hướng dẫn khung, không có tính chất bắt buộc doanh nghiệp. Nghiên cứu hình thành tổ chức tư vấn cho doanh nghiệp về quan hệ lao động, trong đó có vấn đề tiền lương.

(6) Xây dựng hệ thống thông tin về tiền lương của các loại lao động ở một số ngành nghề, khu vực (Trên địa bàn Hà Nội thì mức lương bình quân của các loại lao động trong các ngành nghề là bao nhiêu), để người lao động, người sử dụng lao động tham khảo khi thỏa thuận tiền lương, ký kết hợp đồng lao động.

(7) Nghiên cứu hoàn thiện quy định pháp lý xây dựng cơ chế đối thoại, thương lượng và thỏa thuận giữa các bên ở doanh nghiệp và ở cấp ngành về quan hệ lao động, trong đó có nội dung quan trọng nhất là về tiền lương thông qua ký kết thỏa ước lao động tập thể.

b) Về phát triển thị trường lao động.

Bổ sung, sửa đổi các chính sách về lao động - việc làm, chính sách phát triển thị trường lao động theo hướng vừa tôn trọng nguyên tắc và cơ chế hoạt động khách quan của thị trường lao động, tạo điều kiện để phát huy mặt tích cực, vừa khắc phục, hạn chế những tác động tiêu cực, khai thác và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực trên cơ sở đẩy mạnh đào tạo nghề nghiệp, nhất là đào tạo lao động kỹ thuật theo nhu cầu của sản xuất và thị trường lao động; tăng cường vai trò của Nhà nước trong việc giám sát và điều tiết quan hệ cung – cầu lao động trên thị trường lao động thông qua hệ thống pháp luật nhằm đảm bảo công bằng cho mọi người lao động trong cơ hội việc làm và tăng thu nhập, đồng thời trợ giúp cho các nhóm đối tượng yếu thế. Cụ thể, Nhà nước cần thực hiện:

(1) Ban hành đồng bộ các chính sách thị trường lao động để thúc đẩy thị trường lao động phát triển, tạo môi trường cho các quy luật kinh tế thị trường hoạt động hiệu quả, trong đó bao gồm cả thúc đẩy hoạt động của quy luật cung cầu lao động, quy luật giá trị sức lao động...

(2) Hoàn thiện hệ thống đào tạo nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực (nguồn cung lao động), đáp ứng một cách có hiệu quả nhu cầu của thị trường lao động, hướng vào nâng cao chất lượng và định hướng thị trường của hệ thống đào tạo.

(3) Nâng cao chất lượng của hệ thống giáo dục ở tất cả các cấp. Trong đó, đặc biệt quan trọng là xây dựng hệ thống đánh giá đào tạo theo các chuẩn mực quốc gia. Các tiêu chuẩn sử dụng cần phản ánh chất lượng đầu ra của hệ thống giáo dục đào tạo hơn là các chỉ tiêu đầu vào.

(4) Phát triển hệ thống thị trường lao động về các nhu cầu đào tạo trong tương lai để các cơ sở đào tạo có nội dung, chương trình đào tạo phù hợp đáp ứng được nhu cầu của thị trường hiện tại và tương lai. Chính phủ nên đóng vai trò trong việc xây dựng mạng thông tin nhu cầu đào tạo để làm cầu nối giữa người cung cấp dịch vụ đào tạo và người có nhu cầu đào tạo.

(5) Xã hội hoá công tác đào tạo. Hiện tại, hệ thống đào tạo chủ yếu do nhà nước định hướng, quản lý và tài trợ. Sự phối hợp giữa các thành viên trong xã hội (người học, nhà trường, đơn vị sử dụng lao động) còn thiếu một cơ chế. Do vậy cần có một phương thức hiệu quả hơn để huy động và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực cho đào tạo, phát triển nguồn nhân lực. Hiệu quả của sự kết hợp này cần phải được đánh giá thông qua việc rút ngắn thời gian cho học sinh, sinh viên từ khi ra trường đến khi có thể sử dụng thành thạo các kỹ năng được đào tạo của họ cũng như việc tham gia của xã hội trong việc hiện đại hoá các cơ sở vật chất đào tạo và chất lượng của đội ngũ giáo viên.

(6) Hoàn thiện hệ thống đào tạo, nâng cao tính linh hoạt của các chương trình đào tạo. Quy hoạch lại hệ thống đào tạo theo trình độ và cơ cấu ngành nghề, vùng miền phù hợp với sự phát triển kinh tế xã hội, tăng quy mô đào tạo một cách hợp lý đối với từng cấp trình độ ở từng giai đoạn. Chuyển mạnh hướng phân luồng học sinh; rà soát và quy hoạch lại hệ thống các trường cao đẳng – đại học, đa dạng hoá các hình thức tổ chức giáo dục đào tạo nghề nghiệp.

3.4.2. Khuyến nghị đối với chính quyền thành phố Hà Nội

- Thành phố Hà Nội cần có chương trình lồng ghép nội dung đào tạo về chiến lược phát triển nhân sự, chính sách lao động tiền lương trong doanh nghiệp,... trong chương trình hỗ trợ phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ của Thành phố.

- Thành phố Hà Nội cần nghiên cứu thành lập trung tâm phân tích, dự báo thông tin thị trường lao động (trong đó có tiền lương) nhằm cung cấp thông tin cho người lao động và doanh nghiệp (như mô hình của thành phố Hồ Chí Minh).

3.4.3. Khuyến nghị đối với Tổng liên đoàn lao động Việt Nam.

Tổng liên đoàn lao động Việt Nam là cơ quan đại diện người lao động ở cấp Quốc gia do đó cần có những hoạt động tích cực để bảo vệ quyền lợi hợp pháp và chính đáng cho người lao động nói chung và người lao động trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước nói riêng. Cụ thể, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam cần thực hiện:

- Nâng cao năng lực của cán bộ công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước để họ có đủ năng lực bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng cho người lao động trong doanh nghiệp. Cụ thể, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam cần tổ chức các khóa đào tạo cán bộ công đoàn cơ sở về pháp luật lao động, bảo hiểm xã hội, các nghiệp vụ lao động – tiền lương cần thiết, kỹ năng thương lượng với giới chủ. Bên cạnh đó, cần thường xuyên tổ chức các cuộc hội thảo liên quan đến lao động – tiền lương để cán bộ công đoàn cơ sở cho ý kiến về những vấn đề nảy sinh trong quan hệ lao động tại cơ sở, nhất là về vấn đề tiền lương để có biện pháp giải quyết kịp thời, phù hợp trong từng tình huống.

- Tham gia góp ý kiến với chính phủ, với Bộ Lao động thương binh và xã hội để xây dựng cơ chế quản lý tiền lương đối với doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp ngoài Nhà nước phù hợp, đảm bảo lợi ích của cả người lao động và người sử dụng lao động trong doanh nghiệp.

- Tuyên truyền đối với người lao động trong thực hiện các quy định của Nhà nước và doanh nghiệp về lao động và tiền lương. Các hoạt động tích cực và hiệu quả là Tổng liên đoàn lao động Việt Nam cần phối hợp với Đài phát thanh, truyền hình đưa giáo dục pháp luật lao động lồng ghép, các cuộc thi trên truyền hình về xử lý các tình huống công tác công đoàn ở các doanh nghiệp nói chung và các DNNNN nói riêng vào các chương trình vui chơi giải trí trên truyền hình, nâng cao năng lực tuyên truyền, vận động của cán bộ công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp để họ tuyên truyền, vận động người lao động trong doanh nghiệp chấp hành pháp luật lao động trong doanh nghiệp.

- Tổng liên đoàn lao động Việt Nam cần nghiên cứu và đưa ra các nhiệm vụ cho công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp ngoài nhà nước nói riêng trong việc bảo vệ quyền lợi người lao động tại cơ sở như thương lượng với chủ doanh nghiệp về tiền lương, phúc lợi cho người lao động,... Đồng thời hướng dẫn cán bộ công đoàn cơ sở để họ thực hiện tốt các nhiệm vụ được giao.

- Tăng cường vai trò cấp trên cơ sở trực tiếp trong việc kiểm tra giám sát việc thực hiện pháp luật về tiền lương ở các doanh nghiệp, trong giải quyết tranh chấp lao động và đình công.

3.4.4. Khuyến nghị đối với đại diện giới chủ (Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam - VCCI)

Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam là hiệp hội tự nguyện của nhà doanh nghiệp, các tổ chức khác và cá nhân có mục đích thúc đẩy quan hệ thương mại, kinh tế kỹ thuật Việt Nam với nước ngoài. Do đó, VCCI cần thực hiện tốt các nhiệm vụ sau:

- Tăng cường xúc tiến thương mại và đầu tư, tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp trong nước sản xuất hàng hóa, xuất khẩu sản phẩm, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh từ đó các doanh nghiệp có điều kiện nâng lương cho người lao động; tuyên truyền, khuyến khích các doanh nghiệp trả lương cao, trả lương đúng với giá trị sức lao động.

- Trao đổi với doanh nghiệp và Chính phủ về các mức tiền lương tham khảo để tạo môi trường kinh tế và môi trường kinh doanh, giúp Chính phủ xác định mức tiền lương tối thiểu, giúp các doanh nghiệp xác định mức tiền lương trả cho người lao động phù hợp với nền kinh tế thị trường, hội nhập kinh tế quốc tế và đảm bảo công bằng trong phân phối tiền lương cho người lao động.

- Tham gia với chính phủ về cơ chế quản lý tiền lương đối với các doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp ngoài nhà nước nói riêng đảm bảo lợi ích của cả người lao động và doanh nghiệp.

- Thường xuyên tổ chức các cuộc hội thảo liên quan đến các vấn đề lao động – tiền lương ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước trong xu thế hội nhập quốc tế.

- Tiếp tục thực hiện đào tạo và nâng cao chất lượng các khóa đào tạo cán bộ lao động tiền lương về các luật lao động, bảo hiểm xã hội, các nghiệp vụ lao động tiền lương ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước (phần lớn là doanh nghiệp nhỏ và vừa, thiếu cán bộ lao động – tiền lương có nghiệp vụ chuyên sâu về lao động – tiền lương).

- Kết hợp với các kênh truyền hình thực hiện các cuộc thi trên truyền hình như chương trình khởi sự doanh nghiệp, trong đó cần lồng ghép các nội dung như hoạch định tiền lương trong doanh nghiệp, xử lý các tính huống gặp phải về chính sách tiền lương, thưởng trong doanh nghiệp, ...

TÓM TẮT CHƯƠNG 3

Trên cơ sở phân tích thực trạng tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội ở chương 2, chương 3 của luận án đã phân tích bối cảnh, xu hướng phát triển doanh nghiệp ngoài nhà nước trong những năm tới; phân tích định hướng phát triển của doanh nghiệp ngoài nhà nước nói chung và doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội nói riêng của Đảng, Nhà nước và chính quyền thành phố Hà Nội trong những năm tới để từ đó đưa ra những quan điểm, giải pháp và khuyến nghị về tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội.

Các quan điểm về phân phối tiền lương, thu nhập cho người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội là:

Quan điểm 1: Tiền lương, thu nhập của người lao động phải đảm bảo tái sản xuất sức lao động, không ngừng nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho người lao động và gia đình họ.

Quan điểm 2: Tiền lương, thu nhập phải tuân thủ các nguyên tắc của thị trường (trả lương phải phản ánh đúng giá trị sức lao động, có tính đến quan hệ cung – cầu lao động và phải đảm bảo tính linh hoạt, cạnh tranh) đồng thời tiền lương phải được xác định trên cơ sở thỏa thuận giữa các bên trong quan hệ lao động.

Quan điểm 3: Chính sách tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước phải được đổi mới, hoàn thiện theo hướng coi tiền lương trả cho người lao động là sự đầu tư vào vốn nhân lực, đầu tư cho phát triển, là yếu tố quyết định nâng cao khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp, đặc biệt trong điều kiện tiến bộ khoa học và áp dụng công nghệ mới, đi vào kinh tế tri thức và hội nhập quốc tế.

Quan điểm 4: Xây dựng và thực hiện chính sách tiền lương phải đặt trong mối quan hệ với chiến lược sản xuất – kinh doanh và phát triển các vấn đề xã hội trong doanh nghiệp (trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, phúc lợi doanh nghiệp, phát triển nguồn nhân lực,...) nhằm phát triển sản xuất – kinh doanh, tăng tiền lương, thu nhập và các khoản phúc lợi cho người lao động, đảm bảo lợi ích của cả người lao động, doanh nghiệp và xã hội.

Quan điểm 5: Tiền lương, thu nhập trả cho người lao động phải đảm bảo

công bằng giữa các loại lao động theo mức độ phức tạp công việc, tính trách nhiệm công việc đòi hỏi và mức độ hoàn thành công việc được giao. Cụ thể, các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội cần tiến hành phân tích công việc, đánh giá thực hiện công việc của người lao động để trên cơ sở đó trả lương đúng với mức độ phức tạp công việc, tính trách nhiệm đòi hỏi của từng vị trí công việc, phản ánh đúng hiệu quả làm việc của từng người lao động.

Trên cơ sở những quan điểm trên, luận án đã đưa các giải pháp hoàn thiện tiền lương, thu nhập cho người lao động trong các DNNNN trên địa bàn Hà Nội. Cụ thể, luận án đã đưa ra 3 giải pháp lớn sau:

- **Các giải pháp từ phía các doanh nghiệp ngoài nhà nước:** Các doanh nghiệp ngoài nhà nước cần thực hiện các giải pháp: (1) Nâng cao khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế; (2) Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp; (3) Hoàn thiện công tác tổ chức lao động tiền lương tại doanh nghiệp. Thực hiện tốt các giải pháp này sẽ giúp doanh nghiệp có điều kiện trả lương cao hơn và có căn cứ để trả lương hiệu quả hơn, công bằng hơn.

- **Các giải pháp hỗ trợ của Nhà nước:** Các giải pháp hỗ trợ của nhà nước hướng vào: (1) Tạo điều kiện cho các doanh nghiệp ngoài nhà nước tiếp cận dễ dàng hơn với các nguồn vốn ngân hàng; (2) Hỗ trợ các doanh nghiệp ngoài nhà nước đổi mới công nghệ, nâng cao sức cạnh tranh; (3) Xúc tiến thương mại và phát triển xuất khẩu cho các doanh nghiệp ngoài nhà nước.

- **Các giải pháp khác như nâng cao hiệu quả hoạt động của các tổ chức chức công đoàn cơ sở và tăng cường thanh tra, kiểm tra giám sát về việc thực hiện quy định của Nhà nước về tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước.**

Bên cạnh các giải pháp, luận án cũng đề xuất một số khuyến nghị đối với Nhà nước và các bên liên quan để hoàn thiện hơn cơ chế quản lý tiền lương, thu nhập đối với doanh nghiệp nói chung và doanh nghiệp ngoài nhà nước nói riêng trên địa bàn Hà Nội nói riêng, phát triển thị trường lao động; xác định mức tiền lương hợp lý đảm bảo lợi ích của cả người lao động và doanh nghiệp.

KẾT LUẬN

Doanh nghiệp ngoài nhà nước ngày càng có những đóng góp tích cực vào phát triển kinh tế - xã hội, giải quyết việc làm. Tuy nhiên, trong quá trình hội nhập quốc tế, các doanh nghiệp ngoài nhà nước với khả năng cạnh tranh thấp, hiệu quả sản xuất kinh doanh thấp dẫn đến tiền lương, thu nhập của người lao động làm việc trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước thấp hơn khá nhiều so với hai loại hình doanh nghiệp còn lại. Bên cạnh đó, phân phối tiền lương, thu nhập ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội còn nhiều bất cập cần có những giải pháp hoàn thiện. Để nâng cao tiền lương, thu nhập và phân phối tiền lương, thu nhập công bằng, hiệu quả trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước cần có sự nỗ lực rất lớn của bản thân các doanh nghiệp ngoài nhà nước cũng như cần có sự hỗ trợ của Nhà nước và các bên liên quan (Chính quyền thành phố Hà Nội, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, Phòng Công nghiệp và thương mại Việt Nam).

Luận án đã hệ thống lý luận cơ bản về tiền lương, thu nhập của người lao động trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, đưa ra hệ thống chỉ tiêu đánh giá thực trạng tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước, phân tích các học thuyết về tiền lương, thu nhập trong nền kinh tế thị trường, phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp và nghiên cứu tiền lương, thu nhập của các nước trên thế giới và rút ra bài học kinh nghiệm cho các doanh nghiệp ngoài nhà nước ở Việt Nam nói chung và các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội nói riêng trong việc xây dựng các chính sách tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp. Trên cơ sở đó, luận án đã thu thập thông tin, khảo sát thực tế và phân tích thực trạng tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội, phân tích các nhân tố tác động đến tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội, chỉ ra những tồn tại trong quá trình phân phối tiền lương, thu nhập cho người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội. Trong phần thực trạng tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa

bàn Hà Nội, luận án đã cho thấy tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước còn thấp và phân phối tiền lương, thu nhập chưa đảm bảo công bằng.

Nguyên nhân của những tồn tại trên là năng lực quản lý, điều hành của chủ doanh nghiệp ngoài nhà nước còn nhiều hạn chế, doanh nghiệp chưa chủ động trong việc tìm kiếm thị trường tiêu thụ sản phẩm, quy mô doanh nghiệp nhỏ, trình độ trang bị máy móc thiết bị, công nghệ lạc hậu, trình độ chuyên môn tay nghề của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước thấp, tác phong làm việc kém đã dẫn đến năng suất lao động thấp, hiệu quả sản xuất kinh doanh thấp. Đây là những nguyên nhân chủ yếu dẫn đến tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước còn thấp. Bên cạnh đó, năng lực đội ngũ cán bộ nhân sự, cán bộ chuyên trách lao động - tiền lương còn nhiều hạn chế đã ảnh hưởng rất lớn đến việc xây dựng các chế độ, chính sách tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội. Hoạt động của tổ chức công đoàn cơ sở ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước chưa hiệu quả, nhiều doanh nghiệp chưa có cán bộ công đoàn; Các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội còn thiếu những công cụ cần thiết để đảm bảo trả lương công bằng, hiệu quả như: chưa xây dựng hệ thống thang, bảng lương, bản phân tích công việc, bản đánh giá thực hiện công việc. Nhiều doanh nghiệp thực hiện trả lương sản phẩm nhưng không xây dựng hệ thống định mức lao động tiên tiến, khoa học; nhiều doanh nghiệp chưa xây dựng quy chế trả lương, quy trình xây dựng quy chế trả lương ở một số doanh nghiệp còn chưa đảm bảo. Từ những nguyên nhân trên dẫn đến mức tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước còn thấp và trả lương, thu nhập cho người lao động còn thiếu công bằng (chưa phản ánh đúng mức độ phức tạp công việc, tính trách nhiệm mà công việc đòi hỏi và hiệu quả làm việc của mỗi người).

Trên cơ sở những phân tích, đánh giá nêu trên, luận án đã đề xuất một số quan điểm, các giải pháp cũng như khuyến nghị nhằm nâng cao tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước trên địa bàn Hà Nội.

Các giải pháp đó là: Nâng cao khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp ngoài nhà nước (1); đào tạo và nâng cao trình độ chuyên môn tay nghề cho người lao động (2); nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn và tăng cường sự kiểm tra giám sát về việc thực hiện những quy định của Nhà nước về tiền lương ở các doanh nghiệp ngoài nhà nước (3); hoàn thiện công tác tổ chức lao động tiền lương trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước (4) như kiện toàn và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nhân sự, cán bộ chuyên trách lao động - tiền lương trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước, xây dựng và hoàn thiện các công cụ cần thiết để trả lương công bằng, chính xác theo vị trí làm việc và mức độ đóng góp, cống hiến của người lao động. Bên cạnh sự nỗ lực của các doanh nghiệp ngoài nhà nước, Nhà nước cần hoàn thiện các chính sách về tiền lương, thu nhập đối với các doanh nghiệp, chính sách phát triển thị trường lao động và hỗ trợ để các doanh nghiệp ngoài nhà nước nâng cao khả năng cạnh tranh, hỗ trợ các doanh nghiệp ngoài nhà nước trong việc đào tạo, phát triển nguồn nhân lực./

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN
ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ**

1. Ths. Vũ Hồng Phong (2007), *Tạo việc làm cho người lao động trên địa bàn tỉnh Quảng Ninh đến năm 2010*, Đề tài cấp khoa, Trường Đại học Lao động - Xã hội
2. Ths. Vũ Hồng Phong (2007), “Định hướng và giải pháp giải quyết việc làm tỉnh Quảng Ninh giai đoạn 2006 – 2010”, *Tạp chí Lao động - Xã hội*, (số 306), từ 1 - 15/03/2007.
3. Ths. Vũ Hồng Phong (2010), “Các nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước”. Đề tài cấp khoa, Trường Đại học Lao động - Xã hội
4. Ths. Vũ Hồng Phong (2010), “Thực trạng và giải pháp nâng cao tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước”, *Tạp chí Lao động - Xã hội*, (số 394), từ 1-15/11/2010
5. Ths. Vũ Hồng Phong (2010), “Xây dựng hệ thống bảng lương chức danh cho các doanh nghiệp ngoài Nhà nước”, *Tạp chí Lao động - Xã hội*, (số 395), từ 15 - 30/11/2010.
6. PGS.TS. Nguyễn Tiệp, Ths. Trần Phương, Ths. Nguyễn Xuân Hương, Ths. Vũ Hồng Phong (tham gia viết 1 phần)(2008), “Điều tra nghiên cứu về tình hình đói nghèo của lao động trong lĩnh vực thủy sản và dự kiến số lao động nghèo trong ngành theo quy định của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội để xây dựng các chính sách hỗ trợ của Nhà nước”, *hoạt động thuộc chương trình hỗ trợ phát triển thủy sản giai đoạn II do Đan Mạch tài trợ*, Bộ Tài nguyên và môi trường chủ trì.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. TÀI LIỆU TIẾNG VIỆT:

1. Ngô Thị Ánh (2002) “Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nền tảng cho sự thành công trong doanh nghiệp”, *Tạp chí Phát triển kinh tế*, Tháng 11/2002
2. Nguyễn Văn Áng (2007), *Hoàn thiện môi trường kinh doanh cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam*. Mã số: B2006- 06 - 28
3. Đinh Văn Ân (2006), *Kinh tế Việt Nam năm 2001 – 2005 và kế hoạch phát triển kinh tế – xã hội giai đoạn 2006 -2010*.
4. Bộ kế hoạch đầu tư (2007), *Báo cáo tình hình doanh nghiệp dân doanh và định hướng phát triển doanh nghiệp giai đoạn 2007 - 2010*, Hà Nội, số 4746/BKH-PTDN, ngày 05 tháng 07 năm 2007.
5. Bộ Kế hoạch đầu tư (2007), *Báo cáo tổng hợp kết quả rà soát hệ thống các quy định về giấy phép kinh doanh: Thực trạng và vấn đề kiến nghị*, Hà Nội, số 348/BKH – TCT, ngày 16 tháng 01 năm 2007.
6. Bộ Lao động Thương binh và xã hội, *Bản chất Tiền lương - Tiền công trong nền kinh tế thị trường*, đề tài cấp bộ 2006 – 2007.
7. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2005), *Chính sách tiền lương – Kinh nghiệm một số nước trên thế giới*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
8. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2006), *Các giải pháp phát triển thị trường lao động Việt Nam đúng hướng*, đề tài cấp bộ.
9. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2005)“*Hoàn thiện cơ chế quản lý nhà nước về tiền lương, tiền công trong nền kinh tế thị trường trong giai đoạn 2006 – 2010*, Đề tài cấp bộ.
10. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội - Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) (2000) *Hội thảo quốc gia về tiền lương Việt Nam trong nền kinh tế thị trường chuyển đổi*, Báo cáo hội thảo.
11. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội - Tổ chức lao động quốc tế (ILO) (2002), *Cải cách tiền lương khu vực nhà nước tại Việt nam*, Báo cáo hội thảo.

12. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Viện Khoa học Lao động và các vấn đề xã hội (2008), *Dự báo quan hệ giữa đầu tư, tăng trưởng với việc làm, năng suất lao động và thu nhập của người lao động đến năm 2020*, Báo cáo tổng hợp đề tài cấp bộ.
13. Bộ Lao động – Thương binh và xã hội (1999), *Báo cáo kết quả của đoàn khảo sát của đề tài tiền lương cấp nhà nước*, Báo cáo đề tài cấp nhà nước.
14. Bộ Lao động - Thương binh và xã hội (2000), *Báo cáo tổng hợp tiền lương và thu nhập 1998 – 2000*, Hà Nội.
15. Bộ Lao động Thương binh & Xã hội, Viện Khoa học Lao động và Xã hội (2010), *Nghiên cứu chính sách và giải pháp đảm bảo công bằng xã hội trong phân phối tiền lương và thu nhập trong các loại hình doanh nghiệp*, NXB Lao động – Xã hội, Hà Nội.
16. Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2008), *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*, Nhà xuất bản đại học kinh tế quốc dân.
17. Mai Quốc Chánh, Trần Xuân Cầu (1998), *Giáo trình Kinh tế lao động*, NXB Giáo dục.
18. Phan Thị Minh Châu, Lê Thanh Trúc (2008). “Doanh nghiệp với bài toán giữ chân nhân viên”, *tạp chí phát triển kinh tế*, số 216 tháng 10/2008.
19. Cục Thống Kê thành phố Hà Nội (2010), *Báo cáo kết quả điều tra doanh nghiệp thành phố Hà Nội 4 năm (2005 – 2008)*, NXB Thống Kê, Hà Nội.
20. CIEM, DOE, ILSSA (2008), *Đặc điểm môi trường kinh doanh ở Việt Nam –Kết quả điều tra doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2007*, Nhà xuất bản tài chính
21. Cục Chính sách việc làm, Bộ Lao động thương binh và xã hội (2009), *Báo cáo điều tra lao động - việc làm năm 2008*, Hà Nội.
22. Nguyễn Mạnh Cường (2006). “Cơ hội và thách thức trong lĩnh vực lao động khi Việt Nam hội nhập kinh tế quốc tế”, *Tạp chí Lao động & Xã hội*, số 281 từ 16/2 – 28/2/2006.
23. Doanh nhân tự học (2001), “Phân tích công việc”, *Quản trị nguồn nhân lực trong DN VN*, Nhà xuất bản trẻ.

24. Doanh nhân tự học (2001), “Thu hút, tìm kiếm và lựa chọn nguồn nhân lực”, *Quản trị nguồn nhân lực trong DNVVN*, Nhà xuất bản trẻ
25. Nguyễn Hữu Dũng (2008), *Xây dựng tiền lương tối thiểu áp dụng cho các loại hình doanh nghiệp theo luật doanh nghiệp*, Đề tài cấp bộ (2006, 2007).
26. Nguyễn Hữu Dũng, Nguyễn Thị Lan Hương, Phạm Minh Huân, Đào Quang Vinh và các cán bộ nghiên cứu của Viện Khoa học Lao động & Xã hội và Vụ tiền lương - tiền công – Chương trình nghiên cứu (2006), *Cải cách chính sách tiền lương tại Việt Nam*, Đề tài cấp nhà nước.
27. Nguyễn Hữu Dũng (2007), *Bản chất tiền lương - tiền công trong nền kinh tế thị trường*, Đề tài cấp Bộ 2006 – 2007.
28. Nguyễn Hữu Dũng (2003). “Nâng cao năng lực cạnh tranh trong quá trình hội nhập xét từ góc độ nguồn nhân lực”, *Tạp chí Lao động - Xã hội*, số 209 (từ 16-28/2/2003).
29. Đàm Hữu Đắc (2008). “Đổi mới đào tạo nghề để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH-HDH đất nước”, *Tạp chí Lao động - Xã hội*, số 333. (từ 16-30/4/2008)
30. Đàm Hữu Đắc (2008). “Tiếp tục đổi mới đào tạo nghề để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp cho đất nước”, *Tạp chí Lao động - Xã hội*, số 335. (từ 16-31/5/2008)
31. Đảng cộng sản Việt Nam (1987), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI*, NXB sự thật Hà Nội, Tr 88.
32. Đảng cộng sản Việt Nam (1987), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VI*, NXB sự thật Hà Nội, Tr 72.
33. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
34. Vũ Cao Đàm (2005), *Phương pháp luận nghiên cứu khoa học*, NXB Khoa học và kỹ thuật.
35. Nguyễn Văn Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2004), *Giáo trình quản trị nhân lực*, Nhà xuất bản lao động - xã hội.

36. Nguyễn Đại Đồng (2007), “Những thành tựu về việc làm và phát triển thị trường lao động năm 2008”, *Tạp chí lao động - xã hội*, số 304+305 từ 1-28/2/2007.
37. Võ Văn Đức (2004), “Tác động của toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế quốc tế đối với thị trường lao động của Việt Nam”, *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, số 87 (9/2004).
38. 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 khoa học độc lập cấp nhà nước.
39. Phạm Thị Thu Hằng, với chủ đề “Phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa của thủ đô Hà Nội”, *Báo cáo tại Hội thảo quốc tế “Phát triển bền vững thủ đô văn hiến, anh hùng, vì hòa bình, Hà Nội*.
http://www.dangcongsan.vn/cpv/Modules/News/NewsDetail.aspx?co_id=28340652&cn_id=427629
40. Lê Thanh Hà (2000), *Tiền lương - tiền công trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước*, chuyên đề tiền lương.
41. Hoàng Văn Hoa (2005), “Một số ý kiến về phát triển kinh tế tư nhân ở Việt Nam năm 2004”, *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, số 93, tháng 3/2005
42. Hoàng Văn Hoa (2008). “Xây dựng đội ngũ doanh nhân trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN ở Việt Nam”, *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, số 132, tháng 6/2008
43. Bùi Tôn Hiến (2008). “Một số vấn đề về dạy nghề trong doanh nghiệp hiện nay”, *Tạp chí lao động và xã hội*. Số 341. (16-31/8/2008)
44. Phạm Văn Hồng, (2004) “Nhận định về việc phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ từ một số kết quả điều tra ban đầu của phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam”, *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, số 83, tháng 5/2004.
45. Phạm Văn Hồng (2005), *Phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Việt Nam trong quá trình hội nhập quốc tế*, *Luận án Tiến sĩ*, Trường đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.

46. Đào Duy Huân (2004), “4 năm thực hiện luật doanh nghiệp mới, thực trạng và giải pháp phát triển đến năm 2010”, *Tạp chí Phát triển kinh tế*, số 162, tháng 4/2004.
47. Phạm Minh Huân (2006), Bộ Lao động thương binh và xã hội “Căn cứ để thống nhất mức lương tối thiểu của doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với mức lương tối thiểu của doanh nghiệp trong nước”, *Đề tài cấp Bộ 2005 – 2006*, Bộ Lao động thương binh – xã hội.
48. Nguyễn Thị Lan Hương (2004), “Nghiên cứu chi phí tiền lương trong giá mới sáng tạo ra trong một số ngành kinh tế chủ yếu (Ngành dệt may, ngành da giày)”, *Đề tài cấp bộ 2003- 2004*, Hà Nội.
49. Nguyễn Thị Lan Hương (2002), *Thị trường lao động Việt Nam- Định hướng và phát triển*, Nhà xuất bản lao động xã hội, Hà Nội.
50. Phạm Thúy Hương, Vũ Thị Mai (2006), Chương trình trợ giúp đào tạo NNL cho các DNNVV giai đoạn 2004-2008, *Chuyên đề Quản trị Nhân sự - Cục phát triển DNVVV*, Nhà xuất bản phụ nữ.
51. Đào Thanh Hương (2003), *Hoàn thiện cơ chế quản lý tiền lương và thu nhập đối với người lao động trong các doanh nghiệp Nhà nước*, Luận án tiến sĩ, Đại học kinh tế quốc dân.
52. Viện Khoa học Lao động và các vấn đề xã hội (2007), *Báo cáo điều tra lao động, tiền lương và BHXH trong các loại hình doanh nghiệp*, NXB Lao động – xã hội, Hà Nội.
53. Vũ Văn Khang (2001), “Hoàn thiện cơ chế trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp thuộc ngành Dệt – May Việt Nam”, Luận án tiến sĩ, Đại học kinh tế quốc dân.
54. Mai Văn Mưu, Đoàn thị Thu Hà (1999), *Giáo trình quản lý nhà nước về Kinh tế*, Nhà xuất bản giáo dục, Hà Nội.
55. Phạm Thị Ngọc Mỹ (2008). “Nâng cao năng lực đào tạo nhân lực để đáp ứng nhu cầu của xã hội ở nước ta hiện nay”. *Tạp chí phát triển và kinh tế*. Số 208, tháng 2/2008.

56. Vũ Trọng Lâm (2006), *Nâng cao sức cạnh tranh của các doanh nghiệp trong tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế*, Nhà xuất bản chính trị quốc gia.
57. Lê Thị Mỹ Linh (2009). “Nhu cầu hỗ trợ từ nhà nước và các tổ chức quốc tế của DNNVV để phát triển nguồn nhân lực”, *Tạp chí quản lý kinh tế*, số 27 (tháng 7-8/2009), trang 70-75.
58. Lê Thị Mỹ Linh (2009). “Nhu cầu đào tạo cho cán bộ quản lý của doanh nghiệp nhỏ và vừa trong điều kiện kinh tế hội nhập qua điều tra”, *tạp chí kinh tế và phát triển*, số 144 tháng 6/2009, trang 132-135.
59. Đặng Danh Lợi (2006), “Giải pháp nào cho sự phát triển đội ngũ doanh nhân Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay?”, *Tạp chí Phát triển kinh tế*, tháng 3/2006.
60. Hồng Minh (2006). “Chương trình trợ giúp đào tạo nguồn nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa” , *Tạp chí Lao động & Xã hội*, số 283 (từ 16/3 – 31/3/2006)
61. Luật doanh nghiệp ban hành ngày 29 tháng 11 năm 2005.
62. Nguyễn Nguyệt Nga (2007). “Những quy định mới trong luật doanh nghiệp năm 2005 và ý kiến phản hồi về những vấn đề còn tồn tại”, *tạp chí kinh tế và phát triển*, số 125 tháng 11/2007
63. P.V. (2006) “Nâng cao hiệu quả hỗ trợ phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa”, *Tạp chí Lao động & Xã hội*, số 283 (từ 16/3 đến 31/3/2006).
64. Nghị định 114/2002/NĐ-CP ban hành ngày 31/12/2002
65. Nghị định 203/2004/NĐ - CP ban hành ngày 14/12/2004
66. Nghị định 205/2004/NĐ - CP ban hành ngày 14/12/2004
67. Nghị định 206/2004/NĐ - CP ban hành ngày 14/12/2004
68. Nghị định 118/2005/NĐ - CP ban hành ngày 15/09/2005
69. Nghị định 94/2006/NĐ - CP ngày 07/9/2006
70. Nghị định 110/2008/NĐ-CP ban hành ngày 10/10/2008
71. Nghị định 97/2009/NĐ-CP ban hành ngày 30/10/2009
72. Nghị quyết Đại hội Đại biểu toàn quốc Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ X

73. Nguyễn Minh Phong (2004), *Phát triển kinh tế tư nhân ở Hà Nội*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
74. Nguyễn Thế Quang (2006). “Hà Nội với các biện pháp trợ giúp phát triển doanh nghiệp nhỏ và vừa”, *Tạp chí Lao động & Xã hội*, số 283 (từ 16/3 – 31/3/2006)
75. Lê Quân, *Phương pháp xây dựng thang, bảng lương*, NXB Lao động – xã hội.
76. Lê Quân (2010), “Trả lương theo phương pháp 3PS”, *Kỷ yếu ngày nhân sự Việt Nam 2010*, Hà Nội.
77. Trần Sửu (2006), *Năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trong điều kiện toàn cầu hóa*, Nhà xuất bản lao động.
78. Vũ Quốc Tuấn (2006), *Phát triển kinh tế tư nhân ở Việt Nam hiện nay*, NXB chính trị quốc gia, Hà Nội.
79. Tạ Thị Ngọc Thảo (2008), “Doanh nhân Việt Nam trong thời toàn cầu hóa”, *Tạp chí phát triển kinh tế*, số 208, 2/2008
80. Phạm Quý Thọ (2003), *Thị trường lao động Việt Nam- Thực trạng và các giải pháp phát triển*, Nhà xuất bản lao động-xã hội.
81. Trần Thị Thu (2008), “Nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp”, *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, số 132, tháng 6/2008
82. Nguyễn Tiệp (2009), “Cần đào tạo và phát triển đội ngũ lao động quản lý kinh doanh”, *Tạp chí Lao động và Xã hội*, số 351+352 từ 16/1-15/2/2009.
83. Nguyễn Tiệp (2004), *Giáo trình Định mức Lao động*, NXB Lao động – Xã hội.
84. PGS. TS. Nguyễn Tiệp (2004), *Giáo trình Quản trị nhân lực I, II*, NXB Lao động – Xã hội.
85. Nguyễn Tiệp (2004), *Giáo trình Kế hoạch nhân lực*, NXB Lao động – Xã hội.
86. Nguyễn Tiệp (2006), *Giáo trình tiền lương – tiền công*”, NXB Lao động – xã hội.
87. Nguyễn Tiệp (2008), *Phương pháp nghiên cứu lao động - tiền lương*, NXB Lao động – xã hội.

88. Nguyễn Văn Trinh, Nguyễn Tiến Dũng, Vũ Văn Nghinh (2000), *Lịch sử các học thuyết kinh tế*, NXB Đại học quốc gia TP. Hồ Chí Minh.
89. Phạm Quang Trung (2008), Giải pháp nâng cao năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp nhỏ và vừa trên địa bàn thành phố Hà Nội sau khi Việt Nam gia nhập WTO (giai đoạn 2006-2010), *Đề tài khoa học cấp bộ*, Bộ giáo dục và đào tạo, Mã số: B2006-06-13.
90. Phùng Thế Trường (2004), “Phát triển nguồn nhân lực và thị trường lao động Việt Nam: Lý luận và thực tế”, *Tạp chí Kinh tế và Phát triển*, số 84, tháng 6/2004
91. Trần Bình Trọng (2003), *Giáo trình lịch sử các học thuyết kinh tế*, NXB Thống kê.
92. Nguyễn Văn Trinh, Nguyễn Văn Luân, Vũ Văn Nghinh (1996), *Lịch sử các học thuyết kinh tế*, NXB Thống kê.
93. Nguyễn Văn Trinh (1999), *Hướng dẫn nghiên cứu và ôn tập Lịch sử các học thuyết kinh tế*, NXB Thống kê.
94. Trung tâm thông tin, Bộ lao động thương binh và xã hội (2005), *Số liệu tổng hợp về tiền lương và thu nhập*, Hà Nội.
95. Tổng cục Thống kê (2009), *Thực trạng doanh nghiệp qua kết quả điều tra năm 2004, 2005, 2006, 2007, 2008*, NXB Thống kê Hà Nội.
96. VCCI (2006), *Tổng hợp kết quả điều tra doanh nghiệp ngoài nhà nước*, , Mục A.6, Hà Nội.
97. Từ điển giải nghĩa Kinh tế – Kinh doanh (Anh – Việt) (1996), NXB Khoa học và Kỹ thuật Hà Nội.
98. Thông tư 06/2005/TT-BLĐTBXH ban hành ngày 05 tháng 01 năm 2005.
99. Thông tư 07/2005/TT – BLĐTBXH ban hành ngày 05 tháng 01 năm 2005.
100. Thông tư 13/2003/TT-BLĐTBXH ban hành ngày 30 tháng 05 năm 2003
101. Thông tư 24/2008/TT-BLĐTBXH ban hành ngày 20 tháng 10 năm 2008
102. Nguyễn Thị Hải Vân (2009), “Thực trạng và giải pháp phát triển hệ thống thông

- tin thị trường lao động”, *Tạp chí Lao động & Xã hội*, số 350 từ 1-15/1/2009.
103. TS. Đào Quang Vinh (2006), “Xác định cơ chế phân phối tiền lương, thu nhập của các loại hình doanh nghiệp giai đoạn 2006 – 2010”, *đề tài cấp bộ (2005 – 2006)*.
104. Viện Khoa học lao động và các vấn đề xã hội (2000), “ Cơ chế trả công lao động và tiền lương – thu nhập trong các lâm trường Quốc doanh sản xuất nguyên liệu giấy - thực trạng và giải pháp, Báo cáo kết quả nghiên cứu đề tài cấp bộ.
105. Viện nghiên cứu Khoa học Lao động của Ủy ban Nhà nước Liên Xô về Lao động và Xã hội (1987), “Tiền lương và hoàn thiện cơ chế quản lý kinh tế”, Matxcova.
106. Lê Danh Vĩnh (2005), “Hội nhập kinh tế quốc tế - Những vấn đề đặt ra đối với doanh nghiệp Việt Nam”. *Tạp chí quản lý kinh tế*, Số 3 tháng 7/2005.
107. Tiêu Vê (2005), *10 nguyên tắc sinh tồn của doanh nghiệp*, Nhà xuất bản văn hóa thông tin.
108. Business Edge. (2004). Đào tạo nguồn nhân lực làm sao để khỏi “ném tiền qua cửa sổ”, *Bộ sách quản trị nguồn nhân lực*, Nhà xuất bản trẻ.
109. C.Mac (1963), Tư bản, quyển 1, tập 1 và tập 2. NXB Sự Thật.
110. Michael E. Gerber. E Myth (2007), *Để xây dựng doanh nghiệp hiệu quả. Tại sao các doanh nghiệp nhỏ hoạt động kém hiệu quả và làm thế nào để khắc phục*, Nhà xuất bản lao động xã hội.
111. George T.Milkovich and Jonh W.Boudreau, *Quản trị nguồn nhân lực*, TS. Vũ Trọng Hùng dịch, tr 445.
112. Goro Ono (1998), *chính sách công nghiệp cho công cuộc đổi mới, một số kinh nghiệm của Nhật Bản*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
113. John.B. Clark (1996), *Lịch sử các học thuyết kinh tế*, trang 140 – 141, NXB Thống kê.
114. <http://www.scribd.com/doc/13136094/Tng-Quan-Kinh-t-Vit-Nam> (2008), *Tổng quan kinh tế Việt Nam 2008 và triển vọng 2009*.

II. TÀI LIỆU TIẾNG ANH

115. APEC Forum on HRD (2005), “Sustainable Economic Growth and Youth Employment”, *Vocational Education and Training (VET) for the Youth*, Ministry of Health, Labour and Welfare, Chiba Japan.
116. Asian Development Bank (1991), *Education and Development in Asia and the Pacific*, ADB Manila.
117. Asian Development Bank (1991b), *Technical and Vocational Education and Training*, ADB Manila.
118. Asian Development Bank (1990), *Human Resource Policy and Economic development: Selected country studies*, ADB Manila.
119. Asian Development Bank (1995), *Using both hands: Women and Education in Cambodia*, ADB Manila.
120. Association of Southeast Asian Nations (2001), *Preparing workers for changes in the labour market: The ASEAN experience*, Manila Philippines.
121. Ben Fine (1998), *Labour Market Theory: A constructive Reassessment*, Routledge, London.
122. Campbell R. McConnell, Stanley L. Brue (1995), *Contemporary Labor Economics*, McGrawhill, Singapore.
123. Cohen, S.I (1996), *Human Resource Development and Utilization*, Avebury Publishing House, USA.
124. Giorgio Barba Navaretti, Riccardo Faini (1999), *Labour Markets, Poverty, and Development*, Clarendon Press, Oxford.
125. Gordon Betcherman, Rizwanul Islam (2001), *East Asian Labor Markets and the Economic Crisis: Impacts, Responses and Lessons*, The World Bank, Washington, D.C.
126. Malcolm, Gillis và các tác giả (1983), *Economics of Development*, New York.
127. World Bank (1999), “Price Wage dynamics and inflation in socialist Economic

- Enpritical, Model. Simon Comander, Fabrilo corielle”, *The World Bank Economic Review*, New York.
128. ILO (1992a), “Transfer, Adoption and Difusion of Technology for Small and Cottage Industries”, *ILO publication*, Geneva.
129. ILO (1992b), “Employment and Labour Market interventions”, *ILO publication*, Geneva.
130. ILO (1997), Cooperation in Employment Promotion and Training in the Greater Mekong Subregion, *Final Report TA No, 5681-Reg*, Bangkok.
131. ILO (2006), “The Employment Relationship”, *Report V*, Geneva.
132. ILO (1964), *wages, A workers Education manual*, Geneva.
133. Indermit S. Gill, Fred Fluitman (2000), “Vocational Education and Training Reform, Matching Skills to Market and Budgets”, *Oxford University Press*, Washington D.C.
134. Iyanatul Islam (1992), *Issues in Human Resource Development Planning: A reader's Guide*, ILO, Geneva.
135. Doan Hong Quang, Nguyen Lan Huong, Giang Thanh Cong (2005), *Wage and Employment Impact of Trade Liberalization: The Case of Vietnam Manufacturing*, VERN, Hanoi, 8/2005.
136. Werner Sengenberger (1999), *Employment and Labour market policies in Transition Economies*, Geneva
137. Jim Stewart and Graham Beaver (2004), *HRD in Small Organisations Research and practice*, Routledge Publisher
138. Raymond A. Noe (2002), *Employee training and development*, McGraw-Hill Companies, New York.

PHỤ LỤC 1: MẪU PHIẾU ĐIỀU TRA (3 MẪU)

BẢNG HỎI VỀ 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 đúng nhất.

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 - <200 người c. 200 – < 300 người d. >300 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. Ngành nghề đào tạo:
12. Loại hợp đồng lao động anh/chị giao kết với doanh nghiệp hiện nay là:
a. Thoả thuận miệng b. Có thời hạn dưới 1 năm
c. Có thời hạn 1 đến 3 năm d. Không xác định thời hạn

13. Các khoản thu nhập trung bình trong 1 tháng của ông (bà) từ doanh nghiệp:

Số TT	Các khoản	Số tiền (đồng)
1.	Tiền lương	
	Trong đó lương làm thêm giờ	
2.	Tiền thưởng	
3.	Phụ cấp	
4.	Các khoản thu nhập có tính chất lương (BHXH chi trả thay lương,...)	
5.	Các khoản thu nhập khác từ doanh nghiệp (đi lại, ăn ca, nghỉ mát,...)	
6.	Tổng thu nhập từ doanh nghiệp (= 1+2 +3 +4 + 5)	
7.	Thu nhập còn lại sau khi đã trừ thuế	

14. Yếu tố nào ảnh hưởng đến tiền lương, thu nhập từ doanh nghiệp của ông (bà)? (có thể đánh dấu nhiều ô và sắp xếp theo mức độ quan trọng giảm dần từ 1 đến 6).

- 14.1. Kết quả làm việc (thành tích của cá nhân)
(mức độ hoàn thành công việc, trách nhiệm đối với công việc)
- 14.2. Hiệu quả SXKD của doanh nghiệp (doanh thu, lợi nhuận)
- 14.3. Thâm niên công tác
- 14.4. Vị trí công việc đảm nhận
(mức độ phức tạp công việc, tính trách nhiệm của công việc đòi hỏi,...)
- 14.5. Nhà nước điều chỉnh tiền lương tối thiểu
- 14.6. Khác, cụ thể:

15. Từ năm 2005 đến nay, ông (bà) có được doanh nghiệp tăng lương không?

- a. Có b. Không

Nếu có, Ông (bà) được tăng lương mấy lần:..... và mức tăng lên của lần gần đây nhất là bao nhiêu%.

Việc tăng lương, phụ thuộc vào yếu tố nào? (có thể đánh dấu vào nhiều ô).

- 15.1. Kết quả của công việc cá nhân
- 15.2. Do kết quả SXKD của doanh nghiệp tốt
- 15.3. Do thâm niên công tác
- 15.4. Do điều động vị trí mới
- 15.5. Khác (cụ thể):

16. Trong năm 2009, doanh nghiệp áp dụng hình thức thưởng nào đối với ông (bà)?

- 16.1. Thưởng theo năm 16.2. Thưởng theo quý
- 16.3. Thưởng theo tháng 16.4. Thưởng vào ngày lễ
- 16.5. Thưởng khác, cụ thể:

17. Yếu tố nào ảnh hưởng đến mức tiền thưởng từ doanh nghiệp của ông (bà)? (có thể đánh dấu nhiều ô và sắp xếp theo thứ tự quan trọng giảm dần theo thứ tự từ 1 đến 6).

- 17.1. Kết quả làm việc (thành tích cá nhân)
(mức độ hoàn thành công việc, trách nhiệm đối với công việc)
- 17.2. Hiệu quả SXKD của doanh nghiệp (doanh thu, lợi nhuận)
- 17.3. Thâm niên công tác
- 17.4. Vị trí công tác (chức vụ)
- 17.6. Khác, cụ thể:.....
-

18. Trong năm 2009, ông (bà) đã được hưởng loại phụ cấp nào? (Có thể đánh dấu vào nhiều ô)

- 18.1. Phụ cấp chức vụ 18.2. Phụ cấp độc hại, nguy hiểm
- 18.3. Phụ cấp khu vực 18.4. Phụ cấp lưu động
- 18.5. Phụ cấp trách nhiệm 18.5. Phụ cấp điện thoại
- 18.6. Phụ cấp xăng xe 18.7. Phụ cấp ngoại ngữ
- 18.8. Phụ cấp khác, cụ thể:.....
-

19. Ông (bà) có được tham gia BHXH, BHYT không?

- a. Có b. Không

20. Mức độ thoả mãn của ông (bà) với mức tiền lương, thu nhập nhận được từ doanh nghiệp
.....%

21. Theo ông (bà), trả lương và các khoản thu nhập trong doanh nghiệp có công bằng không?

- a. Không công bằng b. Chưa thực sự công bằng c. Công bằng c. Rất công bằng

Đánh giá theo % cảm nhận mức độ công bằng của ông (bà) %

22. 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)

- 22.1. Doanh nghiệp gửi công khai đến các đơn vị để người lao động biết
- 22.2. Đi nghe phổ biến về quy chế trả lương
- 22.3. Do người khác trong doanh nghiệp nói lại
- 22.4. Nguồn thông tin khác, cụ thể:
-

24. Tiền lương của ông (bà) trong doanh nghiệp được tính như thế nào? (Nếu có công thức tính xin ông (bà) vui lòng ghi rõ), cụ thể là:

.....

.....

.....

25. Các tiêu chí tính trả lương

- 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)

26. Chủ doanh nghiệp của ông (bà) có sẵn sàng giảm lợi nhuận để tăng lương cho người lao động cao hơn mức trung bình trên thị trường không?

- a. Không bao giờ b. Có thể c. Rất có thể d. Sẵn sàng

27. 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.....%

28. 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)!

PHIẾU ĐIỀU TRA VỀ LAO ĐỘNG - TIỀN LƯƠNG
(Dành cho cán bộ Lao động - Tiền lương)

MẪU : 2

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 anh/chị 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 đúng nhất.

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 - < 200 người c. 200 - <300 người d. > 300 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 lao động - tiền lương, Quản trị nhân lực: năm

8. Trình độ chuyên môn được đào tạo trong lĩnh vực lao động- tiền lương, quản trị nhân lực:

- a. Chưa qua đào tạo (tự học và trải nghiệm thực tế)
b. Đào tạo qua các khoá tập huấn, ngắn hạn
c. Trung học chuyên nghiệp d. Đại học
e. Cao đẳng f. Sau đại học

9. Số lao động đang làm việc trong lĩnh vực lao động tiền lương (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 sử dụng lao động tại DN là:

11. Quan điểm trả lương tại doanh nghiệp là:

12. Sự gắn bó của nhân viên với doanh nghiệp phụ thuộc vào yếu tố nào? (có thể tích vào nhiều ô và sắp xếp theo thứ tự quan trọng giảm dần từ 1 đến 6)

- | | | | |
|--|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|
| a. Tiền lương thu nhập | <input type="checkbox"/> | b. Cơ hội phát triển nghề nghiệp | <input type="checkbox"/> |
| c. Chiến lược con người của doanh nghiệp | <input type="checkbox"/> | d. thời gian làm việc linh hoạt | <input type="checkbox"/> |
| e. Điều kiện và môi trường làm việc | <input type="checkbox"/> | f. Khác, cụ thể:..... | <input type="checkbox"/> |

13. Khi xây dựng và thực hiện các chính sách về lao động, tiền lương , doanh nghiệp thường gặp những khó khăn nào? (có thể tích vào nhiều ô và sắp xếp theo thứ tự quan trọng giảm dần từ 1 đến 6)

- | | |
|---|--------------------------|
| a. Thiếu đội ngũ cán bộ về lao động, tiền lương | <input type="checkbox"/> |
| b. Trình độ của Cán bộ lao động, tiền lương chưa đảm bảo | <input type="checkbox"/> |
| c. Hệ thống chính sách pháp luật về lao động, tiền lương của nhà nước chưa hợp lý | <input type="checkbox"/> |
| d. Chủ doanh nghiệp không có cùng quan điểm với chính sách của bộ phận LĐ-TL xây dựng | <input type="checkbox"/> |
| e. Quy mô doanh nghiệp quá lớn | <input type="checkbox"/> |
| f. Khác, cụ thể: | <input type="checkbox"/> |

14. Mức độ ảnh hưởng của đội ngũ cán bộ LĐTL đối với chính sách tiền lương tại doanh nghiệp

- | | | | |
|---------------------|--------------------------|--|--------------------------|
| a. Không ảnh hưởng | <input type="checkbox"/> | b. Có Ảnh hưởng không lớn | <input type="checkbox"/> |
| c. Có ảnh hưởng lớn | <input type="checkbox"/> | d. Ảnh hưởng mang tính chất quyết định | <input type="checkbox"/> |

15. 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 | <input type="checkbox"/> | b. Có Ảnh hưởng không lớn | <input type="checkbox"/> |
| c. Có ảnh hưởng lớn | <input type="checkbox"/> | d. Ảnh hưởng mang tính chất quyết định | <input type="checkbox"/> |

16. Mức độ ảnh hưởng của chủ doanh nghiệp (người sử dụng lao động) đối với chính sách tiền lương tại doanh nghiệp

- | | | | |
|---------------------|--------------------------|--|--------------------------|
| a. Không ảnh hưởng | <input type="checkbox"/> | b. Có Ảnh hưởng không lớn | <input type="checkbox"/> |
| c. Có ảnh hưởng lớn | <input type="checkbox"/> | d. Ảnh hưởng mang tính chất quyết định | <input type="checkbox"/> |

17. Mức độ ảnh hưởng của quy mô doanh nghiệp đối với chính sách tiền lương tại doanh nghiệp

- | | | | |
|---------------------|--------------------------|--|--------------------------|
| a. Không ảnh hưởng | <input type="checkbox"/> | b. Có Ảnh hưởng không lớn | <input type="checkbox"/> |
| c. Có ảnh hưởng lớn | <input type="checkbox"/> | d. Ảnh hưởng mang tính chất quyết định | <input type="checkbox"/> |

18. Doanh nghiệp đã xây dựng quy chế trả lương chưa?

- | | | | |
|------------------|--------------------------|----------------|--------------------------|
| a. Chưa xây dựng | <input type="checkbox"/> | b. Đã xây dựng | <input type="checkbox"/> |
|------------------|--------------------------|----------------|--------------------------|

Nếu đã xây dựng, xin cho biết khi xây dựng quy chế trả lương, doanh nghiệp có thành lập hội đồng quy chế trả lương không?

a. Có

b. Không

Nếu có, thành phần hội đồng xây dựng quy chế trả lương gồm những ai? (Có thể chọn nhiều ô)

a. Đại diện ban giám đốc doanh nghiệp b. Đại diện phòng nhân sự (LĐ - TL)

c. Đại diện phòng kế toán tài vụ d. Đại diện công đoàn

e. Khác, (cụ thể):.....

19. Trong quá trình xây dựng quy chế trả lương, DN thường gặp những khó khăn gì? (có thể chọn nhiều đáp án):

a. Không đủ kiến thức về LĐ - TL để có thể tự xây dựng c. Thiếu cán bộ làm việc này

b. Hướng dẫn của nhà nước chưa rõ ràng, cụ thể d. Không được sự ủng hộ của cấp trên

e. Không có thời gian để làm việc này

f. Lý do khác:.....

20. Bộ phận nào chịu trách nhiệm chính trong việc xây dựng quy chế trả lương?

a. Phòng nhân sự (lao động - tiền lương) b. Phòng kế toán - tài vụ

c. Khác, nêu cụ thể:.....

21. Căn cứ để trả lương cho bộ phận lao động gián tiếp là:(có thể tích vào nhiều ô và sắp xếp theo thứ tự quan trọng giảm dần từ 1 đến 6).

a. Trình độ (theo bằng cấp)

b. Công việc đảm nhận (mức độ phức tạp và tình 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 đối với công việc)

f. Khác, cụ thể;

22. Căn cứ để trả lương cho bộ phận lao động trực tiếp sản xuất (CNSX) là: :(có thể tích vào nhiều ô và sắp xếp theo thứ tự quan trọng giảm dần từ 1 đến 6).

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:.....

23. 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. Không rõ ràng, cụ thể b. Chưa thực sự rõ ràng, cụ thể c. 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:.....

24. 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 (công việc) b. Định mức lao động tổng hợp

25. 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 (dự kiến)		

26. 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 lương, bảng lương do nhà nước ban hành
c. Hệ thống thang lương, bảng lương do doanh nghiệp tự 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

27. Doanh nghiệp gặp khó khăn gì khi xây dựng thang lương, bảng lương (Nếu DN đã xây dựng thang lương, bảng lương hoặc đang có ý định tự xây dựng thang lương bảng lương):

a. Không đủ kiến thức về LĐ – TL để có thể tự xây dựng c. Thiếu cán bộ làm việc này
b. Hướng dẫn của nhà nước chưa rõ ràng, cụ thể d. Không được sự ủng hộ của cấp trên
e. Không có thời gian để làm việc này
f. Lý do khác:.....

28. Theo ông (bà), chính sách 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) %

29. Theo ông (bà), chính sách tiền lương, thu nhập 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) %

30. Theo ông (bà), chính sách tiền lương, thu nhập 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) %

31. Theo ông (bà), chính sách tiền lương, thu nhập hiện đang áp dụng trong doanh nghiệp có phù hợp không?

- a. Không b. Chưa thực sự phù hợp c. Phù hợp c. Rất phù hợp

Nếu được toàn quyền quyết định, ông (bà) sẽ chỉnh sửa những gì trong chính sách tiền lương thu nhập này? Cụ thể:

.....
.....
.....
.....

32. Hàng năm doanh nghiệp có tăng lương cho người lao động không? a. Có b. Không

Nếu có, doanh nghiệp căn cứ vào các điều kiện nào sau đây: (có thể đánh dấu nhiều ô)

- a. Hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp
b. Hiệu quả công việc của người lao động
c. Thâm niên làm việc của người lao động
d. Khi nhà nước điều chỉnh mức lương tối thiểu quy định
e. Chỉ số lạm phát tăng
f. Khác, cụ thể:.....

33. Doanh nghiệp đang áp dụng chế độ phụ cấp nào? (Có thể đánh dấu vào nhiều ô)

- a. Phụ cấp chức vụ b. Phụ cấp độc hại, nguy hiểm
c. Phụ cấp khu vực d. Phụ cấp lưu động
e. Phụ cấp trách nhiệm f. Phụ cấp điện thoại
g. Phụ cấp xăng xe h. Phụ cấp ngoại ngữ
i. Phụ cấp khác, cụ thể:.....

34. Những loại phụ cấp mà DN đang áp dụng là do DN tự xây dựng hay áp dụng theo các chế độ phụ cấp do nhà nước ban hành?

- a. DN tự xây dựng b. Áp dụng các chế độ phụ cấp của nhà nước

35. Nếu đã xây dựng hoặc đang có ý định xây dựng các chế độ phụ cấp lương, xin cho biết những khó khăn, vướng mắc khi xây dựng các chế độ phụ cấp lương

- a. Không đủ kiến thức về LĐ – TL để có thể tự xây dựng c. Thiếu cán bộ làm việc này
- b. Hướng dẫn của nhà nước chưa rõ ràng, cụ thể d. Không được sự ủng của cấp trên
- e. Không có thời gian để làm việc này
- f. Lý do khác:.....

36. Trong năm 2009, doanh nghiệp áp dụng hình thức thưởng nào?

(có thể đánh dấu nhiều ô)

- a. Thưởng theo năm b. Thưởng theo quý
- c. Thưởng theo tháng d. Thưởng vào ngày lễ
- e. Thưởng khác, cụ thể:.....

37. Yếu tố nào ảnh hưởng đến mức tiền thưởng? (có thể đánh dấu nhiều ô).

- a. Kết quả làm việc
(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 tác *(chức vụ)*
- e. Khác, cụ thể:.....

38. Thực tế, cán bộ công đoàn ở doanh nghiệp có vai trò? (có thể đánh dấu vào nhiều ô)

- a. Bảo vệ quyền lợi NLĐ (thỏa thuận về tiền lương, bảo hiểm,...)
- b. Giữ ổn định trong doanh nghiệp
- c. Tổ chức các hoạt động phong trào
- d. Chỉ tồn tại một cách hình thức

39. Ông/bà có đề xuất gì nhằm hoàn thiện phương pháp trả lương trong doanh nghiệp ngoài nhà nước ở Việt Nam hiện nay

Đối với Nhà nước.....

Đối với Công đoàn.....

Đối với người sử dụng lao động.....

Đề xuất khác:.....

PHIẾU ĐIỀU TRA VỀ LAO ĐỘNG - TIỀN LƯƠNG*(Dành cho cán bộ quản lý trong doanh nghiệp: Trưởng, phó phòng nhân sự, kế toán)*

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 anh/chị 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 đúng nhất.

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 - < 200 người c. 200 - <300 người d. > 300 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 lao động - tiền lương, Quản trị nhân lực:.....năm

8. Trình độ chuyên môn được đào tạo trong lĩnh vực lao động- tiền lương, quản trị nhân lực:

- a. Chưa qua đào tạo (tự học và trải nghiệm thực tế)
 b. Đào tạo qua các khoá tập huấn, ngắn hạn
 c. Trung học chuyên nghiệp d. Đại học
 e. Cao đẳng f. Sau đại học

9. Số lao động đang làm việc trong lĩnh vực lao động tiền lương (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 sử dụng lao động tại DN là:

11. Quan điểm trả lương tại doanh nghiệp là:

12. Sự gắn bó của nhân viên với doanh nghiệp phụ thuộc vào yếu tố nào? (có thể tích vào nhiều ô và sắp xếp theo thứ tự quan trọng giảm dần từ 1 đến 6)

- | | | | |
|--|--------------------------|----------------------------------|--------------------------|
| a. Tiền lương thu nhập | <input type="checkbox"/> | b. Cơ hội phát triển nghề nghiệp | <input type="checkbox"/> |
| c. Chiến lược con người của doanh nghiệp | <input type="checkbox"/> | d. thời gian làm việc linh hoạt | <input type="checkbox"/> |
| e. Điều kiện và môi trường làm việc | <input type="checkbox"/> | f. Khác, cụ thể:..... | <input type="checkbox"/> |

13. Khi xây dựng và thực hiện các chính sách về lao động, tiền lương , doanh nghiệp thường gặp những khó khăn nào? (có thể tích vào nhiều ô và sắp xếp theo thứ tự quan trọng giảm dần từ 1 đến 6)

- | | |
|---|--------------------------|
| a. Thiếu đội ngũ cán bộ về lao động, tiền lương | <input type="checkbox"/> |
| b. Trình độ của Cán bộ lao động, tiền lương chưa đảm bảo | <input type="checkbox"/> |
| c. Hệ thống chính sách pháp luật về lao động, tiền lương của nhà nước chưa hợp lý | <input type="checkbox"/> |
| d. Chủ doanh nghiệp không có cùng quan điểm với chính sách của bộ phận LĐ-TL xây dựng | <input type="checkbox"/> |
| e. Quy mô doanh nghiệp quá lớn | <input type="checkbox"/> |
| f. Khác, cụ thể: | <input type="checkbox"/> |

14. Mức độ ảnh hưởng của đội ngũ cán bộ LĐTL đối với chính sách tiền lương tại doanh nghiệp

- | | | | |
|---------------------|--------------------------|--|--------------------------|
| a. Không ảnh hưởng | <input type="checkbox"/> | b. Có Ảnh hưởng không lớn | <input type="checkbox"/> |
| c. Có ảnh hưởng lớn | <input type="checkbox"/> | d. Ảnh hưởng mang tính chất quyết định | <input type="checkbox"/> |

15. 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 | <input type="checkbox"/> | b. Có Ảnh hưởng không lớn | <input type="checkbox"/> |
| c. Có ảnh hưởng lớn | <input type="checkbox"/> | d. Ảnh hưởng mang tính chất quyết định | <input type="checkbox"/> |

16. Mức độ ảnh hưởng của chủ doanh nghiệp (người sử dụng lao động) đối với chính sách tiền lương tại doanh nghiệp

- | | | | |
|---------------------|--------------------------|--|--------------------------|
| a. Không ảnh hưởng | <input type="checkbox"/> | b. Có Ảnh hưởng không lớn | <input type="checkbox"/> |
| c. Có ảnh hưởng lớn | <input type="checkbox"/> | d. Ảnh hưởng mang tính chất quyết định | <input type="checkbox"/> |

17. Mức độ ảnh hưởng của quy mô doanh nghiệp đối với chính sách tiền lương tại doanh nghiệp

- | | | | |
|---------------------|--------------------------|--|--------------------------|
| a. Không ảnh hưởng | <input type="checkbox"/> | b. Có Ảnh hưởng không lớn | <input type="checkbox"/> |
| c. Có ảnh hưởng lớn | <input type="checkbox"/> | d. Ảnh hưởng mang tính chất quyết định | <input type="checkbox"/> |

18. Doanh nghiệp đã xây dựng quy chế trả lương chưa?

- | | | | |
|------------------|--------------------------|----------------|--------------------------|
| a. Chưa xây dựng | <input type="checkbox"/> | b. Đã xây dựng | <input type="checkbox"/> |
|------------------|--------------------------|----------------|--------------------------|

Nếu đã xây dựng, xin cho biết khi xây dựng quy chế trả lương, doanh nghiệp có thành lập hội đồng quy chế trả lương không?

a. Có

b. Không

Nếu có, thành phần hội đồng xây dựng quy chế trả lương gồm những ai? (Có thể chọn nhiều ô)

a. Đại diện ban giám đốc doanh nghiệp b. Đại diện phòng nhân sự (LĐ - TL)

c. Đại diện phòng kế toán tài vụ d. Đại diện công đoàn

e. Khác, (cụ thể):.....

19. Trong quá trình xây dựng quy chế trả lương, DN thường gặp những khó khăn gì? (có thể chọn nhiều đáp án):

a. Không đủ kiến thức về LĐ –TL để có thể tự xây dựng c. Thiếu cán bộ làm việc này

b. Hướng dẫn của nhà nước chưa rõ ràng, cụ thể d. Không được sự ủng hộ của cấp trên

e. Không có thời gian để làm việc này

f. Lý do khác:.....

20. Bộ phận nào chịu trách nhiệm chính trong việc xây dựng quy chế trả lương?

a. Phòng nhân sự (lao động - tiền lương) b. Phòng kế toán – tài vụ

c. Khác, nêu cụ thể:.....

21. Căn cứ để trả lương cho bộ phận lao động gián tiếp là:(có thể tích vào nhiều ô và sắp xếp theo thứ tự quan trọng giảm dần từ 1 đến 6).

a. Trình độ (theo bằng cấp)

b. Công việc đảm nhận (mức độ phức tạp và tình 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 đối với công việc)

f. Khác, cụ thể;

22. Căn cứ để trả lương cho bộ phận lao động trực tiếp sản xuất (CNSX) là: :(có thể tích vào nhiều ô và sắp xếp theo thứ tự quan trọng giảm dần từ 1 đến 6).

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:.....

23. 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. Không rõ ràng, cụ thể b. Chưa thực sự rõ ràng, cụ thể c. 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:.....

24. 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 (công việc) b. Định mức lao động tổng hợp

25. 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 (dự kiến)		

26. Năm 2009, mức lương cao nhất trong doanh nghiệp gấp lần so với mức lương thấp nhất trong doanh nghiệp?

27. Sự chênh lệch mức lương cao nhất và thấp nhất như trên theo ông (bà) là cao hay thấp?

a. Cao, có sự chênh lệch lớn b. Trung bình c. Thấp, tính bình quân cao

28. Theo ông (bà) nên điều chỉnh sự chênh lệch mức lương cao hơn nữa hay giảm đi?

a. Điều chỉnh cao lên b. Giữ nguyên c. Thấp, tính trung bình cao

29. Xin ông (bà) cho biết về công thức xác định quỹ lương của công ty (Xin cho biết rõ công thức):

.....

.....

30. Tỷ lệ % chi phí tiền lương theo doanh thu là% (Nếu doanh nghiệp trích theo doanh thu)

31. Tỷ lệ % chi phí tiền lương theo tổng chi phí sản xuất (Nếu doanh nghiệp trích theo tổng chi phí sản xuất).

32. Theo ông (bà) tỷ lệ trích tiền lương như vậy là cao hay thấp?

a. Cao b. Thấp c. Thấp

33. Doanh nghiệp của ông (bà) có sẵn sàng giảm lợi nhuận để tăng lương cho người lao động cao hơn mức trung bình trên thị trường không?

a. Không bao giờ b. Có thể c. Rất có thể d. sẵn sàng

34. 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 lương, bảng lương do nhà nước ban hành
- c. Hệ thống thang lương, bảng lương do doanh nghiệp tự 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

35. Doanh nghiệp gặp khó khăn gì khi xây dựng thang lương, bảng lương (Nếu DN đã xây dựng thang lương, bảng lương hoặc đang có ý định tự xây dựng thang lương bảng lương):

- a. Không đủ kiến thức về LĐ – TL để có thể tự xây dựng
- b. Hướng dẫn của nhà nước chưa rõ ràng, cụ thể
- c. Thiếu cán bộ làm việc này
- d. Không được sự ủng hộ của cấp trên
- e. Không có thời gian để làm việc này
- f. Lý do khác:.....

36. Theo ông (bà), chính sách tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp có công bằng không?

- a. Không công bằng
 - b. Chưa thực sự công bằng
 - c. Công bằng
 - c. Rất công bằng
- Đánh giá theo % cảm nhận mức độ công bằng của ông (bà) %

37. Theo ông (bà), chính sách tiền lương, thu nhập 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) %

38. Theo ông (bà), chính sách tiền lương, thu nhập 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) %

39. Theo ông (bà), chính sách tiền lương, thu nhập hiện đang áp dụng trong doanh nghiệp có phù hợp không?

- a. Không
- b. Chưa thực sự phù hợp
- c. Phù hợp
- c. Rất phù hợp

Nếu được toàn quyền quyết định, ông (bà) sẽ chỉnh sửa những gì trong chính sách tiền lương thu nhập này? Cụ thể:

.....

.....

.....

.....

40. Hàng năm doanh nghiệp có tăng lương cho người lao động không? a. Có b. Không

Nếu có, doanh nghiệp căn cứ vào các điều kiện nào sau đây: (có thể đánh dấu nhiều ô)

- a. Hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp
- b. Hiệu quả công việc của người lao động
- c. Thâm niên làm việc của người lao động
- d. Khi nhà nước điều chỉnh mức lương tối thiểu quy định
- e. Chỉ số lạm phát tăng
- f. Khác, cụ thể:.....

41. Doanh nghiệp đang áp dụng chế độ phụ cấp nào? (Có thể đánh dấu vào nhiều ô)

- a. Phụ cấp chức vụ
- b. Phụ cấp độc hại, nguy hiểm
- c. Phụ cấp khu vực
- d. Phụ cấp lưu động
- e. Phụ cấp trách nhiệm
- f. Phụ cấp điện thoại
- g. Phụ cấp xăng xe
- h. Phụ cấp ngoại ngữ
- i. Phụ cấp khác, cụ thể:.....

42. Những loại phụ cấp mà DN đang áp dụng là do DN tự xây dựng hay áp dụng theo các chế độ phụ cấp do nhà nước ban hành?

- a. DN tự xây dựng
- b. Áp dụng các chế độ phụ cấp của nhà nước

43. Nếu đã xây dựng hoặc đang có ý định xây dựng các chế độ phụ cấp lương, xin cho biết những khó khăn, vướng mắc khi xây dựng các chế độ phụ cấp lương

- a. Không đủ kiến thức về LĐ – TL để có thể tự xây dựng
- c. Thiếu cán bộ làm việc này
- b. Hướng dẫn của nhà nước chưa rõ ràng, cụ thể
- d. Không được sự ủng hộ của cấp trên
- e. Không có thời gian để làm việc này
- f. Lý do khác:.....

44. Trong năm 2009, doanh nghiệp áp dụng hình thức thưởng nào?

(có thể đánh dấu nhiều ô)

- a. Thưởng theo năm
- b. Thưởng theo quý
- c. Thưởng theo tháng
- d. Thưởng vào ngày lễ
- e. Thưởng khác, cụ thể:.....

45. Yếu tố nào ảnh hưởng đến mức tiền thưởng? (có thể đánh dấu nhiều ô).

- a. Kết quả làm việc
(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 tác (chức vụ)

e. Khác, cụ thể:.....

.....
46. Thực tế, cán bộ công đoàn ở doanh nghiệp có vai trò? (có thể đánh dấu vào nhiều ô)

a. Bảo vệ quyền lợi NLD (thỏa thuận về tiền lương, bảo hiểm,...)

b. Giữ ổn định trong doanh nghiệp

c. Tổ chức các hoạt động phong trào

d. Chỉ tồn tại một cách hình thức

47. Ông/bà có đề xuất gì nhằm hoàn thiện phương pháp trả lương trong doanh nghiệp ngoài nhà nước ở Việt Nam hiện nay

Đối với Nhà nước.....

.....
Đối với Công đoàn.....

.....
Đối với người sử dụng lao động.....

.....
Đề xuất khác:.....

PHỤ LỤC 2

ĐẶC ĐIỂM MẪU KHẢO SÁT

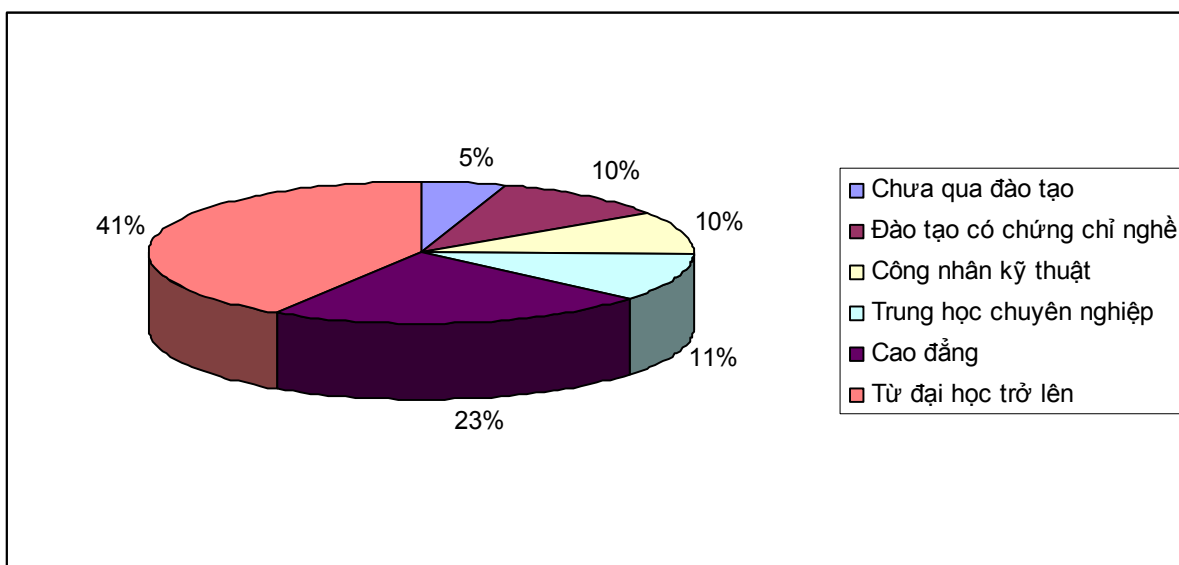
1. Đặc điểm nhân khẩu học của người tham gia trả lời bảng hỏi

1.1. Người lao động trả lời bảng hỏi mẫu 1

Có tổng cộng 260 người lao động trả lời bảng hỏi (mẫu 1) với tỷ lệ giới tính tương đối đều nhau (nam chiếm 48,6%, nữ chiếm 51,4%). Độ tuổi của người trả lời khá trẻ (72,1% số người trả lời ở độ tuổi dưới 30; 16,5% số người trả lời ở độ tuổi 30 - 35).

Người trả lời có trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn kỹ thuật tương đối cao. Số người tốt nghiệp PTTH chiếm 97,7 %. Trong số 258 người trả lời thì chỉ có 13 người chưa qua đào nghề (chiếm 5%), số người trả lời có trình độ đại học chiếm 41,1%.

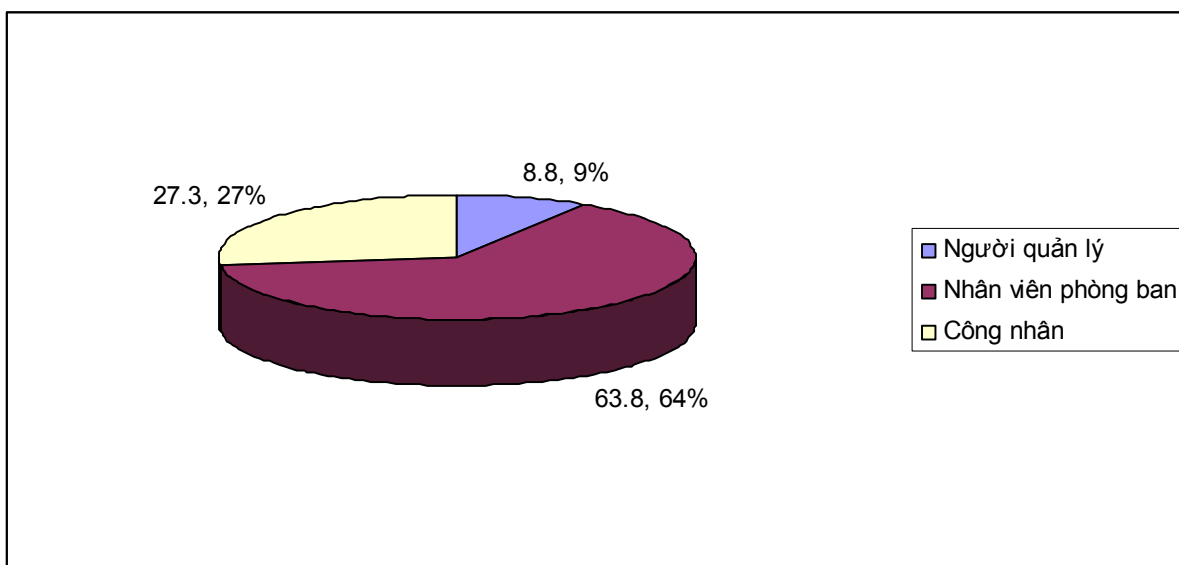
Biểu đồ 1. Trình độ chuyên môn kỹ thuật của người trả lời



(Kết quả khảo sát của tác giả)

Trong số người trả lời có tới 63,8% là nhân viên ở các phòng ban; 27,3% là công nhân sản xuất và có 8,8% là cán bộ quản lý cấp phòng ban. Cụ thể, xem biểu đồ sau:

Biểu đồ 2: Chức danh công việc của người trả lời



(Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả)

1.2. Người lao động trả lời bảng hỏi mẫu 2 (cán bộ lao động tiền lương, quản trị nhân lực).

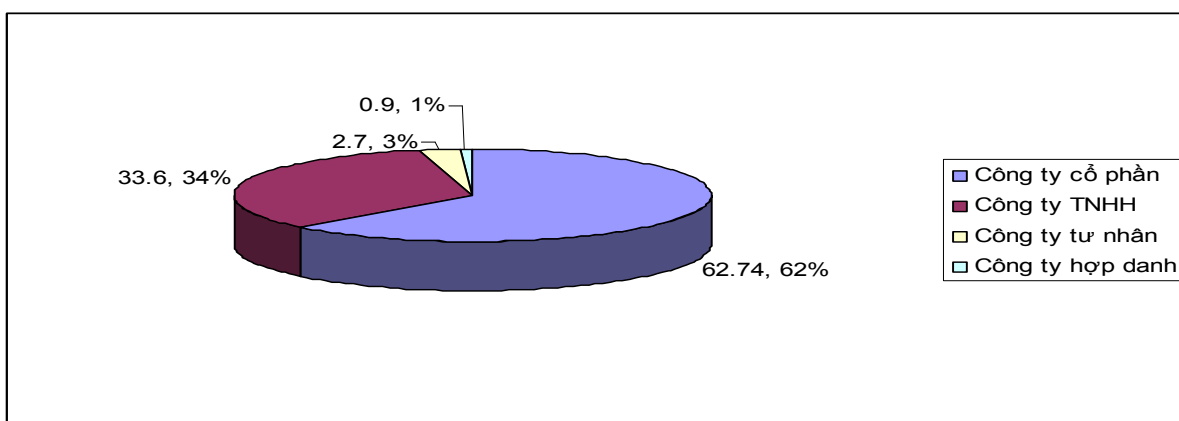
Có tổng cộng 110 cán bộ lao động tiền lương (hoặc phụ trách mảng công việc lao động tiền lương) trả lời bảng hỏi mẫu 2. Trong đó, phần lớn được đào tạo ở trình độ đại học, cao đẳng ở ngành quản trị nhân lực (có 40,2 % được đào tạo ở trình độ đại học, 30,8% được đào tạo ở trình độ cao đẳng), có một số lượng nhỏ cán bộ lao động tiền lương trả lời chưa từng được đào tạo về lao động tiền lương, quản trị nhân lực và chỉ qua đào tạo ở các lớp ngắn hạn về lao động tiền lương, quản trị nhân lực. (9,3% chưa qua đào tạo về lao động – tiền lương; 14% qua đào tạo ở các lớp ngắn hạn). Trong số người trả lời phiếu, phần lớn là có thâm niên kinh nghiệm từ dưới 5 năm, phổ biến nhất là có thâm niên từ 2- 4 năm. Chức vụ của người trả lời phiếu chủ yếu là nhân viên lao động tiền lương (75,2%), số người trả lời là cán bộ quản lý, phụ trách về lao động tiền lương chiếm 24,8%.

2. Đặc điểm doanh nghiệp tham gia trả lời

Trong tổng số 110 doanh nghiệp tham gia trả lời bảng hỏi thì thấy các doanh nghiệp này có loại hình công ty đa dạng. Trong đó, nhiều nhất là loại hình

công ty cổ phần (có 69 công ty cổ phần trở lại, chiếm 62,74%); có 37 công ty trách nhiệm hữu hạn (chiếm 33,63%), có 3 công ty tư nhân (chiếm 2,72%) và 1 công ty hợp danh (chiếm 0,91%).

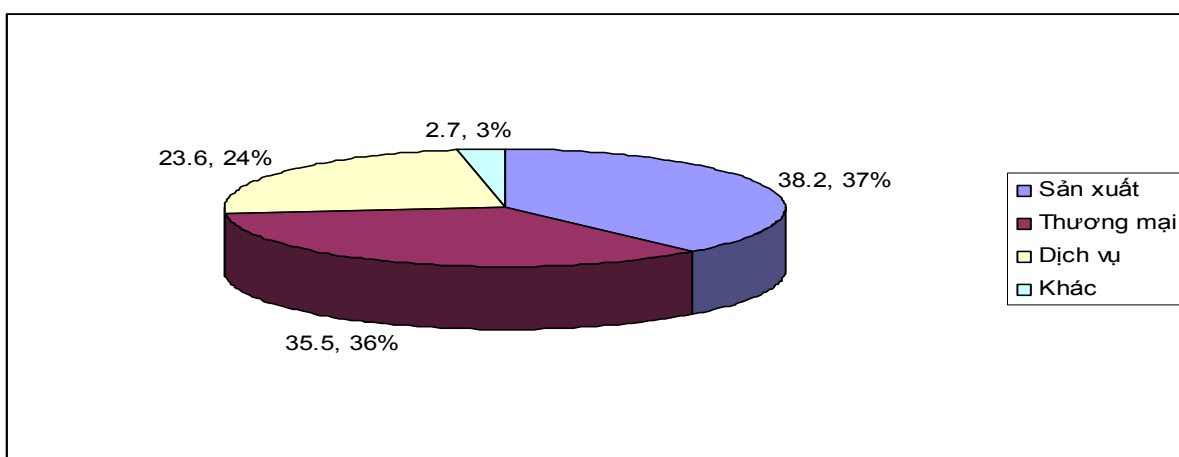
Biểu đồ 3: Loại hình doanh nghiệp



(Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả)

Các doanh nghiệp hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực Thương mại – Dịch vụ (số doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực thương mại là 39 doanh nghiệp, chiếm 35,5%, dịch vụ là 26 doanh nghiệp chiếm 23,6%). Số doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực sản xuất là 42 doanh nghiệp (chiếm 38,2%). Cụ thể, xem biểu đồ sau:

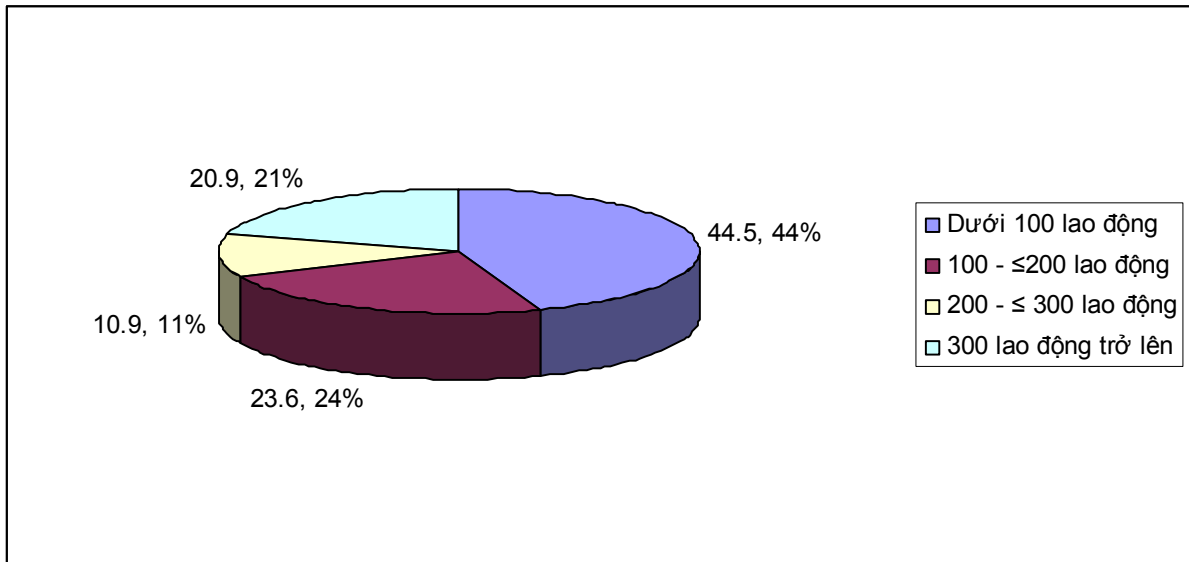
Biểu đồ 4: Lĩnh vực hoạt động của các doanh nghiệp tham gia trả lời



(Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả)

Quy mô theo lao động của các doanh nghiệp tham gia trả lời thuộc loại nhỏ và vừa. Biểu đồ 5 cho thấy có 44,5% số doanh nghiệp có quy mô dưới 100 lao động; số doanh nghiệp có quy mô từ 300 lao động trở lên chỉ chiếm 20,9%.

Biểu đồ 5: Quy mô lao động của các doanh nghiệp tham gia trả lời



(Nguồn: Kết quả điều tra của tác giả)

PHỤ LỤC 3
DANH SÁCH NHỮNG NGƯỜI TRẢ LỜI BẢNG HỎI MẪU 3 (CÁN BỘ QUẢN LÝ)

ST T	Họ và tên	Chức vụ	Đơn vị công tác	Trình độ chuyên môn	Thâm niên	Liên hệ
1.	Thắm Việt Đức	Giám đốc	Công ty CP AMZ Việt Nam	Đại học	13 năm	1972716550
2.	Nguyễn Quyết Chiến	Phó phòng tổ chức hành chính	Công ty CP vật liệu và xây dựng Hà Nội	Đại học	8 năm	0903278432
3.	Ngô Thị Oanh	Kế toán trưởng	Công ty TNHH cơ điện – đo lường tự động hóa DKNEX	Đại học	9 năm	01676685162
4.	Nguyễn Thị Nguyệt	Trưởng phòng nhân sự	Công ty tư nhân Linh Anh	Đại học	3 năm	
5.	Lê Thị Thu Hương	Trưởng phòng Hành chính nhân sự	Công ty CP xây dựng và viễn thông	Đại học	4 năm	0904839919
6.	Lê Thê Vũ	Phó phòng hành chính nhân sự	Công ty CP CAVICOEC	Đại học	6 năm	0915612426
7.	Nguyễn Thái Hiếu	Trưởng bộ phận chăm sóc khách hàng	Công ty CP Nhất Vinh	Đại học		3.9719999 09033413288
8.	Đoàn Thị Quỳnh Hoa	Trưởng phòng nhân sự	Công ty CP Sông Đà - HTC	Đại học	6 năm	
9.	Trần Thị Thu Hòa	Phó phòng Tổ chức hành chính	Công ty Cổ phần phát triển đô thị Từ Liêm	Đại học	15 năm	
10	Lữ Minh Hải	Trưởng phòng hành chính tổng hợp	Công ty CP đầu tư Trúc Bạch	Đại học	4 năm	04.77445679
11	Trần Thu Hà	Phó phòng hành chính nhân sự	Công ty CP Đạt Phương	Đại học	11 năm	0983015348

ST T	Họ và tên	Chức vụ	Đơn vị công tác	Trình độ chuyên môn	Thâm niên	Liên hệ
12	Trần Mạnh Hùng	Phó giám đốc	Công ty CP truyền thông Hasaico	Đại học	2 năm	
13	Nguyễn Thị Minh Hiền	Phó ban nhân sự	Công ty CP thương mại FPT	Đại học	7 năm	
14	Đông Ngọc Hoàng Khương	Kế toán trưởng	Công ty CP du lịch khách sạn Phùng Hưng	Đại học	6 năm	0987429789
15	Lê Văn Tuyền	Trưởng phòng Hành chính Tổng hợp	Công ty CP đầu tư phát triển Bảo Anh	Đại học	3 năm	0902125111
16	Trần Đức Thành	Trưởng phòng Kế toán	Công ty CP HABADA	Đại học	12 năm	0912939754
17	Phí Thanh Huyền	Trưởng phòng nhân sự	Công ty CP tư vấn giáo dục Việt Nam	Đại học	5 năm	0915448595
18	Bùi Văn Hải	Kế toán trưởng	Công ty TNHH Sắc Việt	Đại học	1 năm	0985023350
19	Tạ Thị Thương	Phó phòng hành chính	Công ty tư vấn & đầu tư xây dựng AIICO	Đại học	3 năm	0983464345
20	Đình Quốc Thắng	Giám đốc	Công ty TNHH thương mại & Dịch vụ NAM ANH SƠN	Đại học	5 năm	01696166476
21	Nguyễn Hữu Tường	Trưởng phòng Tổ chức	Công ty CP giấy Thăng Long	Đại học	15 năm	01684111932
22	Lương Bích Hương	Phó phòng Kế toán – Tài chính	Công ty TNHH vận tải D'Max	Đại học	5 năm	0985097977
23	Hồ Thị Hương	Phụ trách nhân sự	Công ty TNHH TM & DV 2T	Cao đẳng	2 năm	01682778579

ST T	Họ và tên	Chức vụ	Đơn vị công tác	Trình độ chuyên môn	Thâm niên	Liên hệ
24	Phạm Văn Hoàng	Trưởng phòng Tổ chức Hành chính	Công ty CP thương mại và chuyên phát nhanh Nội Bài	Đại học	5 năm	0985518614
25	Triệu Mạnh Hà	Trưởng phòng nhân sự	Công ty CP hội nghị và du lịch Việt Nam	Cao đẳng	4 năm	01686986343
26	Ngô Quốc Khánh	Giám đốc	Công ty CP thiết bị giao thông vận tải và phát triển Đô thị	Đại học	16 năm	0976458888
27	Phí Thị Thúy Hòa	Kế toán trưởng	Công ty CP giải pháp viễn thông NCS	Đại học	7 năm	0917838181
28	Nguyễn Anh Tuấn	Kế toán trưởng	Công ty CP thương mại Thanh Mỹ	Đại học	2 năm	
29	Trần Quang Khải	Trưởng phòng tổ chức hành chính	Công ty CP bất động sản Thăng Long	Đại học	8 năm	0979818668
30	Nguyễn Mạnh Hùng	Trưởng phòng kế toán	Công ty TNHH điện lạnh Thuận Thành	Đại học	7 năm	0946354356
31	Vũ Thị Thành	Phó phòng tổ chức hành chính	Công ty TNHH hóa chất sơn Thăng Long	Đại học	4 năm	0927446318 0979691903
32	Thành Phúc	Trưởng phòng nhân sự	Công ty CP tập đoàn Ausdoor	Sau đại học	5 năm	0983032412
33	Lê Đức Anh	Giám đốc	Công ty CP sản xuất thương mại và dịch vụ Việt Nga	Sau đại học	3 năm	0912797378
34	Công ty CP thương mại	Trợ lý giám đốc	Công ty CP thương mại và dịch vụ kỹ thuật DTSINC	Đại học	3 năm	0975681889
35	Nguyễn Thị Nga	Trưởng phòng nhân sự	Công ty CP đầu tư CEO	Cao đẳng	3 năm	

PHỤ LỤC 4

(QUY ĐỊNH QUẢN LÝ GIỜ CÔNG, BIỂU MẪU CHÂM CÔNG)

QUY ĐỊNH QUẢN LÝ GIỜ CÔNG LAO ĐỘNG

Soạn thảo bởi	Soát xét bởi	Phê duyệt
Họ tên:	Họ tên:	Họ tên:
Ngày ký:	Ngày ký:	Ngày ký:

QUY ĐỊNH QUẢN LÝ GIỜ CÔNG LAO ĐỘNG

I/ MỤC ĐÍCH:

- Quản lý thẻ chấm công của nhân viên.
- Quản lý giờ tăng ca.
- Quản lý thời gian đi công tác.

II/ PHẠM VI:

- Áp dụng cho toàn bộ công ty.

III/ ĐỊNH NGHĨA:

- Không có

IV/ NỘI DUNG:

1. Quản lý thẻ chấm công:

- Toàn bộ nhân viên được cấp thẻ chấm công để xác định công của mình.
- Thẻ chấm công là tài sản của công ty, nhân viên có trách nhiệm giữ gìn thẻ chấm công cẩn thận. Nếu thẻ chấm công bị mất, nhân viên bị trừ 5 điểm trong bảng đánh giá công việc hàng tháng.
- Nhân viên không được nhờ người khác bấm thẻ chấm công hộ hoặc bấm thẻ cho người khác.
- Trong trường hợp mất thẻ chấm công, nhân viên phải làm bảng tường trình chuyển cho quản lý ký, sau đó chuyển cho phòng nhân sự và phải lập bảng xác nhận công trong thời gian bị mất thẻ. Phòng nhân sự có trách nhiệm chuyển thẻ chấm công mới ngay sau khi nhận được giấy đề nghị.

2. Đi công tác:

- Nhân viên đi công tác bên ngoài phải làm giấy đề nghị đi công tác, có chữ ký của quản lý trực tiếp và xác nhận của người có thẩm quyền cho đi công tác (trừ trường hợp có quyết định cho đi công tác của giám đốc công ty).
- Sau khi đi công tác về, nhân viên phải làm giấy xác nhận thời gian làm việc có chữ ký của người quản lý trực tiếp của người đi công tác, sau đó chuyển sang phòng nhân sự làm căn cứ tính lương.
- Mức lương trong thời gian đi công tác được quy định chi tiết trong quy chế đi công tác
- Đối với nhân viên đi công tác nhưng đi trong giờ làm việc (vẫn bấm được giờ vào và giờ ra) thì không phải chuyển giấy công tác cho phòng nhân sự và vẫn được hưởng nguyên lương.

3. Tăng ca:

- Với trường hợp nhân viên làm tăng ca thì phải có giấy đề nghị tăng ca và phải được quản lý có thẩm quyền phê duyệt theo mẫu: NS – 19 – 01.

- Sau khi tăng ca xong, thì giấy đề nghị tăng ca phải được xác nhận bởi người có thẩm quyền là công việc đó đã được thực hiện.
- Đối với trường hợp khối lượng công việc phát sinh cần phải làm vượt quá 7 % số thời gian làm việc của cả bộ phận hoặc của một chức danh thì giám đốc bộ phận phải làm phương án đề nghị tăng ca từ đầu tháng chuyển cho phòng nhân sự và giám đốc điều hành phê duyệt.
- Giấy đề nghị tăng ca phải được chuyển cho phòng nhân sự chậm nhất 2 ngày kể từ ngày tăng ca.
- Cuối mỗi tháng phòng nhân sự tập hợp số lượng giấy đề nghị tăng ca, kiểm tra với phương án đề nghị tăng ca (nếu có) để đối chiếu với tính chính xác. Nếu như vượt chỉ tiêu về mặt thời gian như trên mà không có phương án được duyệt thì công ty sẽ trừ vào tiền trách nhiệm của giám đốc bộ phận đó.

4. Bảng chấm công

- Đối với các chi nhánh, dự án không sử dụng máy chấm công thì quản lý chi nhánh hoặc quản lý dự án có trách nhiệm lập bảng chấm công theo mẫu: NS – 19 – 02.
- Việc chấm công phải được thực hiện hàng ngày.
- Chậm nhất vào ngày 2 thì quản lý phải gửi cho phòng nhân sự bảng chấm công (đã được ghi chép đầy đủ và ký tên).

5. Xác nhận thời gian làm việc

- Đối với các trường hợp nhân viên đi công tác, mất thẻ chấm công, hoặc không bấm được thẻ thì nhân viên phải viết giấy đề nghị xác nhận thời gian làm việc theo mẫu: NS – 19– 03.
- Đối với các trường hợp nhân viên làm việc từ xa, nhân viên làm việc ảo không áp dụng chấm công hàng tháng. Việc trả lương cho nhân viên ảo sẽ được áp dụng theo hiệu quả công việc.
- Giấy xác nhận phải có chữ ký của quản lý, của bộ phận quản lý công việc trong thời gian đó, của người làm chứng (nếu cần thiết).
- Giấy xác nhận phải chuyển cho phòng nhân sự sau ít nhất 2 ngày kể từ ngày trở lại làm việc bình thường và không quá ngày 2 của tháng sau.

V/ BIỂU MẪU KÈM THEO:

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| 1. Giấy đề nghị tăng ca | mã số: NS – 19 – 01. |
| 2. Bảng chấm công | mã số: NS – 19 – 02. |
| 3. Bảng xác nhận thời gian làm việc | mã số: NS – 19 – 03. |

GIẤY ĐỀ NGHỊ TẶNG CA

Ngày tặng ca : tháng năm 2007

Lý do tặng ca:
.....
.....
.....

Đề nghị công ty chấp thuận cho chúng tôi được tặng ca.

STT	HỌ VÀ TÊN	MSNV	BỘ PHẬN	THỜI GIAN (Từđến.....)	Nhõn viờn ký nhõn	Ngõõi xỏc nhõn

Ngày Tháng Năm 200.....

Người đề nghị

Trưởng BP

TP.HCNS

PHỤ LỤC 5
BẢNG TỔNG HỢP KHỐI LƯỢNG CÔNG VIỆC VÀ NGHIỆM THU SẢN PHẨM

STT	Họ và tên	Chi tiết công việc	Định mức lao động	Cấp bậc công việc	Sản lượng nghiệm thu (giờ tiêu chuẩn)			Sản lượng làm ngoài giờ			CN ký xác nhận
					Tốt	Xấu	Đêm	Tốt	Xấu	Đêm	
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											

Ngày Tháng Năm

Người nghiệm thu

(Ký tên)

PHỤ LỤC 5

PHƯƠNG PHÁP XÂY DỰNG BẢNG LƯƠNG THEO PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ GIÁ TRỊ CÔNG VIỆC

Để xây dựng thang, bảng lương theo phương pháp này cần được tiến hành theo như sau:

- Bước 1: Liệt kê hệ thống chức danh công việc trong doanh nghiệp.

Ở đây, các doanh nghiệp chỉ liệt kê các chức danh công việc trong doanh nghiệp, không quan tâm vị trí chức danh đó do mấy người làm. Vì phương pháp này quan tâm đến đánh giá công việc, không quan tâm đến con người thực hiện công việc đó.

Ví dụ ban quản lý dự án gồm các chức danh sau:

- | | |
|---|---|
| 17. Giám đốc | 25. Trưởng phòng QH – KT |
| 18. Phó giám đốc | 26. Phó phòng QH – KT |
| 19. KTT kiêm Tr.P KH – TC – QT | 27. Kiểm soát nội bộ |
| 20. Phó trưởng phòng KH – TC – QT | 28. Giám sát nội bộ |
| 21. Kế toán viên | 29. Chuyên viên kế toán, ghi sổ thu |
| 22. Chuyên viên kế hoạch kinh doanh | 30. Chuyên viên nghiệp vụ tài chính kế toán |
| 23. CV ghi sổ nội bộ | 31. Nhân viên bán hàng |
| 24. Nhân viên nghiệp vụ tài chính kế toán | 32. Nhân viên phục vụ |

- Bước 2: Xác định hệ thống các nhóm yếu tố ảnh hưởng đến từng chức danh công việc. Ở đây, việc lựa chọn các nhóm yếu tố tùy thuộc vào mỗi doanh nghiệp sao cho phù hợp với quan điểm trả lương của doanh nghiệp, đặc điểm sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Dưới đây là những nhóm yếu tố thường được đưa vào để đánh giá giá trị công việc:

- (1) Mức độ tác động của công việc
- (2) Yêu cầu về trình độ chuyên môn
- (3) Tính chất công việc

(4) Mức độ phối hợp

(5) Điều kiện làm việc

- Bước 3: Xác định các yếu tố trong mỗi nhóm yếu tố ảnh hưởng đến mức lương.

Ví dụ: Trong nhóm yếu tố trình độ chuyên môn có thể xác định các yếu tố cụ thể là:

+ Trình độ học vấn

+ Kinh nghiệm

- Bước 4: Xác định tỷ trọng điểm của từng nhóm yếu tố, yếu tố:

Nhóm yếu tố nào quan trọng trong trả lương đối với doanh nghiệp thì doanh nghiệp để tỷ trọng điểm nhiều hơn. Ví dụ: Phân tỷ trọng điểm cho các nhóm yếu tố như sau:

6. Mức độ tác động của công việc (25%)

7. Trình độ chuyên môn (30%)

8. Tính chất công việc (27%)

9. Mức độ phối hợp (12%)

10. Điều kiện làm việc (6%)

Sau đó, từ tỷ trọng điểm của mỗi nhóm yếu tố, phân bổ tiếp tỷ trọng điểm cho các yếu tố trong nhóm yếu tố đó. Ví dụ:

(2) Trình độ chuyên môn (30%)

+ Trình độ học vấn (15%)

+ Kinh nghiệm (15%)

Bước 5: Xác định mức độ điểm cho từng yếu tố (Theo thang điểm do doanh nghiệp quyết định. Có thể lấy thang điểm 100 hoặc 1000)

Ví dụ nhóm yếu tố trình độ chuyên môn có các mức độ điểm (theo thang điểm 1000) như sau:

(2) Trình độ chuyên môn (30% điểm – tương ứng 300 điểm)

- Trình độ học vấn (15% tổng điểm của thang điểm - tương ứng 150 điểm)

+ Không qua đào tạo (5% của 150 điểm - tương ứng 8 điểm)

+ Được đào tạo qua lớp bồi dưỡng nghiệp vụ, nghề: (20% của 150 điểm- tương ứng 30 điểm)

+ Trung cấp chuyên môn nghiệp vụ hoặc trung cấp nghề (45 % của 150 điểm - tương ứng 68 điểm)

+ Cao đẳng chuyên môn nghiệp vụ, nghề (50% của 150 điểm - tương ứng 75 điểm)

+ Đại học hoặc tương đương (60% của 150 điểm - tương ứng 90 điểm)

+ Trên đại học (100 % của 150 điểm – tương ứng 150 điểm).

- Kinh nghiệm (15% của tổng điểm trong thang điểm – tương ứng 150 điểm)

+ Không cần kinh nghiệm (làm được ngay) (5% - 8 điểm)

+ Quen thuộc các công việc đã được tiêu chuẩn hoá (dưới 6 tháng) (20% - 30 điểm).

+ Cần kinh nghiệm để giải quyết các công việc trong chuyên môn lĩnh vực phụ trách (từ 6 tháng đến 1 năm) (30% - 45 điểm)

+ Cần kinh nghiệm để giải quyết các công việc trong chuyên môn lĩnh vực phụ trách và có kinh nghiệm để giải quyết các công việc chuyên môn khác trong bộ phận (từ 1 – 3 năm) (45% - 68%).

+ Cần kinh nghiệm chuyên sâu về toàn bộ lĩnh vực chuyên môn và quản lý cả về bề rộng lẫn bề sâu của bộ phận phụ trách (3 – 5 năm) (60% - 90 điểm)

+ Cần có kinh nghiệm giải quyết các vấn đề chuyên môn, quản lý rất sâu rộng, thuộc bộ phận và có nhiều kinh nghiệm chuyên môn và quản lý đối với các bộ phận khác (từ 5 năm trở lên) (100% - 150 điểm).

Phân mức độ điểm cho các yếu tố khác cũng tương tự như vậy. Cụ thể, có thể xem bảng sau:

KÝ HIỆU	YẾU TỐ ĐÁNH GIÁ	TỶ TRỌNG (%)	ĐIỂM SỐ
1	MỨC ĐỘ TÁC ĐỘNG	25,0%	
1.1	Tác động đến kết quả kinh doanh	11,0%	110
1.1.1	Mức tác động không rõ ràng.	5,0%	6
1.1.2	Tác động đến sức cạnh tranh của thành phần kinh vực hoạt động	15,0%	17
1.1.3	Tác động đến sức cạnh tranh của từng kinh vực hoạt động	25,0%	28
1.1.4	Tác động đến sức cạnh tranh của nhiều kinh vực hoạt động nhưng không phải tất cả	40,0%	44
1.1.5	Tác động đến tất cả các kinh vực hoạt động, kết quả toàn công ty trong ngắn hạn	60,0%	66
1.1.6	Tác động đến kết quả toàn công ty trong dài hạn	100,0%	110
1.2	Tác động đến tài sản của đơn vị	7,0%	70
1.2.1	Khi sai sót chỉ làm thiệt hại đến tài sản trong phạm vi công việc.	5,0%	4
1.2.2	Khi sai sót làm thiệt hại đến tài sản của nhiều công việc nhưng chưa phải là tất cả trong bộ phận.	20,0%	14
1.2.3	Khi sai sót làm thiệt hại đến tài sản của bộ phận	40,0%	28
1.2.4	Khi sai sót làm thiệt hại đến tài sản của nhiều bộ phận trong công ty.	60,0%	42
1.2.5	Khi sai sót làm thiệt hại đến toàn bộ tài sản công ty.	100,0%	70
1.3	Mức độ ảnh hưởng đến công việc của người khác và của công ty	7,0%	70
1.3.1	Không hoặc rất ít ảnh hưởng đến công việc của người khác	5,0%	4
1.3.2	Tác động đến người khác nhưng chỉ trong phạm vi tổ, nhóm.	20,0%	14
1.3.3	Tác động đến người khác trong phạm vi bộ phận hoặc tác động tới một vài bộ phận khác ở mức độ hạn chế.	40,0%	28
1.3.4	Tác động đến người khác nhưng vượt ngoài phạm vi bộ phận và tác động ở mức độ trực tiếp, rõ ràng.	60,0%	42
1.3.5	Tác động đến toàn công ty hoặc trực tiếp ảnh hưởng đến sức khỏe, tính mạng người lao động.	100,0%	70
KÝ HIỆU	YẾU TỐ ĐÁNH GIÁ	TỶ TRỌNG (%)	ĐIỂM SỐ
2	YẾU CẦU VỀ TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN	30,0%	
2.1	Học vấn	15,0%	150
2.1.1	Tối nghiệp PTTH trở xuống	5,0%	8
2.1.2	Tối nghiệp PTTH + Lớp bồi dưỡng nghiệp vụ, nghề	20,0%	30
2.1.3	Trung cấp CMNV hoặc Trung học nghề.	45,0%	68
2.1.4	Đại Học hoặc tương đương.	60,0%	90
2.1.5	Trên đại học.	100,0%	150
2.2	Kinh nghiệm	15,0%	150
2.2.1	Không cần kinh nghiệm (làm được ngay)	5,0%	8
2.2.2	Quen thuộc các công việc đã được tiêu chuẩn hoá (dưới 06 tháng).	20,0%	30
2.2.3	Cần kinh nghiệm để giải quyết các vấn đề chuyên môn trong kinh vực phụ trách (từ 06 tháng- 01 năm).	30,0%	45
2.2.4	Cần kinh nghiệm để giải quyết các vấn đề chuyên môn trong kinh vực phụ trách và có kinh nghiệm giải quyết một số công việc chuyên môn khác thuộc Bộ phận (từ trên 01 năm – 03 năm).	45,0%	68
2.2.5	Cần kinh nghiệm chuyên sâu về toàn bộ các vấn đề chuyên môn và quản lý cả về bề rộng lẫn bề sâu của Bộ phận phụ trách (từ trên 03 năm – 05 năm).	60,0%	90
2.2.6	Cần có kinh nghiệm giải quyết những vấn đề chuyên môn, quản lý rất sâu rộng thuộc Bộ phận và có nhiều kinh nghiệm chuyên môn và quản lý đối với những Bộ phận khác (từ trên 05 năm trở lên).	100,0%	150

KÝ HIỆU	YẾU TỐ ĐÁNH GIÁ	TỶ TRỌNG (%)	ĐIỂM SỐ
3	TÍNH CHẤT CÔNG VIỆC	27,0%	
3.4	Quy mô quản lý	4,0%	40
3.4.1	Không quản lý	5,0%	2
3.4.2	Quản lý một tổ, nhóm trong bộ phận	15,0%	6
3.4.3	Quản lý một bộ phận trực thuộc công ty	40,0%	16
3.4.4	Quản lý nhiều bộ phận trực thuộc công ty nhưng không phải tất cả	60,0%	24
3.4.5	Quản lý toàn công ty	100,0%	40
3.5	Trình độ của nhân viên thuộc quyền quản lý trực tiếp	4,0%	40
3.5.1	Không quản lý ai.	5,0%	2
3.5.2	Trên 70% nhân viên có trình độ trung cấp trở xuống.	25,0%	10
3.5.3	Từ 30% đến 70% nhân viên có trình độ từ ĐH hoặc tương đương trở lên.	60,0%	24
3.5.4	Trên 70% nhân viên có trình độ từ ĐH hoặc tương đương trở lên.	100,0%	40

KÝ HIỆU	YẾU TỐ ĐÁNH GIÁ	TỶ TRỌNG (%)	ĐIỂM SỐ
3	TÍNH CHẤT CÔNG VIỆC	27,0%	
3.4	Quy mô quản lý	4,0%	40
3.4.1	Không quản lý	5,0%	2
3.4.2	Quản lý một tổ, nhóm trong bộ phận	15,0%	6
3.4.3	Quản lý một bộ phận trực thuộc công ty	40,0%	16
3.4.4	Quản lý nhiều bộ phận trực thuộc công ty nhưng không phải tất cả	60,0%	24
3.4.5	Quản lý toàn công ty	100,0%	40
3.5	Trình độ của nhân viên thuộc quyền quản lý trực tiếp	4,0%	40
3.5.1	Không quản lý ai.	5,0%	2
3.5.2	Trên 70% nhân viên có trình độ trung cấp trở xuống.	25,0%	10
3.5.3	Từ 30% đến 70% nhân viên có trình độ từ ĐH hoặc tương đương trở lên.	60,0%	24
3.5.4	Trên 70% nhân viên có trình độ từ ĐH hoặc tương đương trở lên.	100,0%	40

KÝ HIỆU	YẾU TỐ ĐÁNH GIÁ	TỶ TRỌNG (%)	ĐIỂM SỐ
4	MỨC ĐỘ PHỐI HỢP	12,0%	
4.1	Tính thường xuyên	3,0%	30
4.1.1	Thỉnh thoảng (vài lần trong tháng).	5,0%	2
4.1.2	Định kỳ (mang tính đều đặn nhưng không phải là hàng ngày).	60,0%	18
4.1.3	Thường xuyên (hàng ngày)	100,0%	30
4.2	Phạm vi	3,0%	30
4.2.1	Chỉ trong tổ, nhóm hoặc phạm vi công việc.	5,0%	2
4.2.2	Trong bộ phận trực thuộc công ty.	30,0%	9
4.2.3	Với cả những bộ phận khác trong Công ty hoặc vượt ra khỏi phạm vi công ty nhưng còn hẹp.	60,0%	18
4.2.4	Vượt ra khỏi Công ty: Nhiều khách hàng và các cơ quan ban ngành hoặc những tổ chức khác đòi hỏi về khả năng phối hợp cao.	100,0%	30
4.3	Tầm quan trọng	6,0%	60
4.3.1	Mức độ thấp: Mức độ phối hợp đòi hỏi ứng xử cơ bản hoặc trao đổi thông tin và có tầm ảnh hưởng rất hạn chế hay chỉ trong phạm vi công việc.	5,0%	3
4.3.2	Bình thường: Cần đạt được sự phối hợp và tạo được sự ảnh hưởng đến người khác (phòng vấn, thương lượng, đàm phán trong kinh doanh trong phạm vi công việc cụ thể)	20,0%	12
4.3.3	Đáng kể: Mức độ đòi hỏi cao hơn và thu thập số liệu là m cơ sở cho các quyết định quan trọng ở mức cao hơn, vượt ngoài phạm vi công việc cụ thể.	40,0%	24
4.3.4	Quan trọng: Đòi hỏi phải đàm phán và quyết định những vấn đề có tầm ảnh hưởng đến 2 hay nhiều bộ phận nhưng không phải toàn Công ty.	60,0%	36
4.3.5	Rất quan trọng: Đòi hỏi phải đàm phán và quyết định những vấn đề có tầm ảnh hưởng đến toàn Công ty.	100,0%	60

KÝ HIỆU	YẾU TỐ ĐÁNH GIÁ	TỶ TRỌNG (%)	ĐIỂM SỐ
5	ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC	6,0%	
5.1	Môi trường	3,0%	30
5.1.1	Bình thường, không có hoặc có yếu tố gây hại nhưng rất không đáng kể.	5,0%	2
5.1.2	Làm việc ở nơi có tiếng ồn, bụi, gió, nóng, tiếp xúc với nước... nhưng không thường xuyên	30,0%	9
5.1.3	Thường xuyên Làm việc ở nơi có tiếng ồn, bụi, gió, nóng, tiếp xúc với nước...	60,0%	18
5.1.4	Có nguy hiểm, độc hại và thường xuyên tiếp xúc trực tiếp.	100,0%	30
5.2	Mức rủi ro nghề nghiệp	3,0%	30
5.2.1	Không rủi ro	5,0%	2
5.2.2	Mức rủi ro thấp: chỉ ảnh hưởng đến tài chính của cá nhân người lao động.	20,0%	6
5.2.3	Mức rủi ro trung bình: ảnh hưởng đến sức khỏe của cá nhân người lao động nhưng chỉ tạm thời, có thể khôi phục được.	40,0%	12
5.2.4	Mức rủi ro cao: ảnh hưởng đến sức khỏe của cá nhân người lao động về dài hạn khó khôi phục được hoặc tai nạn nghề nghiệp ở mức độ thấp	60,0%	18
5.2.5	Mức rủi ro rất cao: Bệnh nghề nghiệp, tai nạn nghề nghiệp mức độ cao.	100,0%	30

- Bước 6: Đánh giá điểm theo từng yếu tố và tính tổng điểm cho từng vị trí chức danh.

Căn cứ vào bản phân tích công việc (bản tiêu chuẩn thực hiện công việc) để xác định yêu cầu về trình độ, kinh nghiệm, tính chất công việc, mức độ phối hợp, điều kiện làm việc của từng vị trí công việc để xác định điểm theo từng tiêu chí và tổng điểm của từng chức danh.

Ví dụ: chức danh giám đốc ở nhóm yếu tố 1 thì yếu tố 1 ở mức độ cao nhất (mức độ 6), yếu tố thứ 2 cũng được mức độ cao nhất (mức độ 5), yếu tố 3 (mức độ 5); Nhóm yếu tố 2 thì yếu tố 1: Trình độ học vấn đòi hỏi của công ty là trên đại học nên được mức độ 5, yếu tố 2: Kinh nghiệm đòi hỏi là 5 năm trở lên (mức độ 6); các nhóm yếu tố và các yếu tố khác như trong bảng sau:

BẢNG ĐÁNH VỊ TRÍ THEO TỪNG THÀNH TỐ CÁC CHỨC DANH																					
Số TT	YẾU TỐ	1	1.1	1.2	1.3	2	2.1	2.2	3	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	4	4.1	4.2	4.3	5	5.1	5.2
1	Giám đốc		6	5	5		5	6		6	4	1	5	4		3	4	5		1	5
2	Phó Giám đốc		5	5	5		4	5		6	4	1	4	4		3	4	4		1	5
3	KTT, Tr phòng KH-TC-QT		5	5	5		4	5		5	4	1	3	3		3	4	4		1	5
4	Phó Tr phòng KH-TC-QT		3	4	3		4	4		4	3	1	2	3		3	4	3		1	1
5	Kế toán viên		2	2	3		4	3		4	2	1	1	1		3	3	2		1	1
6	NV nghiệp vụ tổng hợp		1	2	2		3	2		3	2	1	1	1		2	3	1		1	1
7	Nhân viên phục vụ		1	1	1		1	1		1	1	2	1	1		1	1	1		1	1
8	NV bảo vệ		1	1	1		2	1		2	1	1	1	1		3	4	1		1	2
9	Trưởng phòng QH-Kỹ thuật		5	4	4		4	5		5	3	1	3	3		3	4	4		1	5
10	Phó Tr phòng QH-Kỹ thuật		3	4	3		4	4		4	3	1	2	3		3	4	3		1	4
11	Kiến trúc sư CT		2	2	3		4	3		4	3	1	1	1		2	2	1		2	4
12	CV nghiệp vụ tổng hợp		1	2	2		4	2		2	2	1	1	1		3	2	1		1	1
13	CV Giải tỏa đền bù		1	2	2		4	2		2	2	1	1	1		2	3	1		1	1
14	CV kế hoạch giá thành		2	2	3		4	3		4	2	1	1	1		3	3	2		1	1
15	CV chọn thầu-nghiệm thu		2	2	3		4	3		4	2	1	1	1		3	3	2		1	1
16	Giám sát CT		2	2	3		4	3		3	2	1	1	1		3	4	1		2	1

Từ bảng trên, tra bảng mức độ điểm đã xây dựng ở trên thì được điểm của từng yếu tố (theo từng mức độ) và tổng điểm của từng chức danh như sau:

BẢNG ĐÁNH GIÁ ĐIỂM THEO TỪNG THÀNH TỐ CÁC CHỨC DANH																							
Số TT	YẾU TỐ	1	1.1	1.2	1.3	2	2.1	2.2	3	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	4	4.1	4.2	4.3	5	5.1	5.2	TỔNG	NHÓM
1	Giám đốc		110	70	70		150	150		60	60	4	40	40		30	30	60		2	30	906	1
2	Phó Giám đốc		66	70	70		90	90		60	60	4	24	40		30	30	36		2	30	702	2
3	KTT, Tr phòng KH-TC-QT		66	70	70		90	90		42	60	4	16	24		30	30	36		2	30	660	3
4	Phó Tr phòng KH-TC-QT		28	42	28		90	68		30	36	4	6	24		30	30	24		2	2	444	5
5	Kế toán viên		17	14	28		90	45		30	24	4	2	2		30	18	12		2	2	320	6
6	NV nghiệp vụ tổng hợp		6	14	14		68	30		21	24	4	2	2		18	18	3		2	2	228	7
7	Nhân viên phục vụ		6	4	4		8	8		3	3	28	2	2		2	2	3		2	2	79	9
8	NV bảo vệ		6	4	4		30	8		12	3	4	2	2		30	30	3		2	6	146	8
9	Trưởng phòng QH-Kỹ thuật		66	42	42		90	90		42	36	4	16	24		30	30	36		2	30	580	4
10	Phó Tr phòng QH-Kỹ thuật		28	42	28		90	68		30	36	4	6	24		30	30	24		2	18	460	5
11	Kiến trúc sư CT		17	14	28		90	45		30	36	4	2	2		18	9	3		9	18	325	6
12	CV nghiệp vụ tổng hợp		6	14	14		90	30		12	24	4	2	2		30	9	3		2	2	244	7
13	CV Giải tỏa đền bù		6	14	14		90	30		12	24	4	2	2		18	18	3		2	2	241	7
14	CV kế hoạch giá thành		17	14	28		90	45		30	24	4	2	2		30	18	12		2	2	320	6
15	CV chọn thầu-nghiệm thu		17	14	28		90	45		30	24	4	2	2		30	18	12		2	2	320	6
16	Giám sát CT		17	14	28		90	45		21	24	4	2	2		30	30	3		9	2	321	6

Sau khi có bảng điểm như trên, thì các doanh nghiệp nên nhóm những chức danh có số điểm gần bằng nhau vào 1 nhóm để giảm bớt số ngạch lương (ví dụ những chức danh được đánh số 6 ở bảng trên).

- Bước 7: Thiết lập bảng lương:

Từ bảng điểm trên, chuyển từ điểm sang mức lương, hoặc hệ số lương theo các vị trí đó. Để thiết lập được bảng lương từ bảng điểm giá trị công việc ở trên, các doanh nghiệp cần phải nghiên cứu mức lương trên thị trường, các mức lương hiện tại mà doanh nghiệp đang áp dụng và khả năng tài chính của doanh nghiệp để quyết định mức lương ở 1 vị trí nào đó. Từ đó, xác định được các mức lương còn lại theo sự tương quan với mức lương đã xác định. Ví dụ, căn cứ mức lương trên thị trường, mức lương hiện tại của doanh nghiệp và khả năng tài chính của doanh nghiệp, doanh nghiệp quyết định mức lương của nhân viên tạp vụ là 1.200.000 đồng/tháng. Tiếp theo tính tiền lương cho 1 điểm: TL cho 1 điểm = 1.200.000 đồng/79 = 15.189 đồng/điểm. Lấy mức tiền lương cho 1 điểm này nhân với số điểm của từng vị trí chức danh thì sẽ được mức lương tương ứng với số điểm của chức danh đó. Giả sử doanh nghiệp đang áp dụng mức lương tối thiểu là 1.000.000 đồng thì doanh nghiệp sẽ quy đổi được từ mức lương khởi điểm đó ra thành hệ số lương khởi điểm. Ví dụ, mức lương khởi điểm của nhân viên tạp vụ là 1.200.000 đồng/1000.000 = hệ số là 1,2. Tương tự như vậy, các chức danh khác sẽ có hệ số lương khởi điểm tương ứng theo bảng sau:

Nhóm lương	Chức danh công việc	Điểm min	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7
	Mức chênh lệch lương giữa các bậc			1,30					
1.	Giám đốc	906	13,76	17,89	(1,30)				
2.	Phó giám đốc	702	10,66	13,33	(1,25)				
3	KTT – TP KH – TC – QT	660	10,03	12,04	14,45	(1,20)			
4	Trưởng phòng QH – KT	580	8,81	9,69	10,66	(1,10)			
5	Phó đơn vị trực thuộc	444	6,74	7,41	8,15	(1,10)			(1,08)
6	Viên chức nhóm 1	320	4,86	5,25	5,67	6,24	6,86	7,89	9,07
7	Viên chức nhóm 2	228	3,46	3,74	4,04	4,44	4,88	5,61	6,45
8	Nhân viên bảo vệ	146	2,22	2,40	2,59	2,80	3,08	3,39	3,73
9	Nhân viên phục vụ	79	1,2	1,26	1,32	1,39	1,46	1,53	1,61

Ghi chú: Viên chức nhóm 1: bao gồm các chức danh Kế toán viên, kiến trúc sư công trình, chuyên viên kế hoạch giá thành, chuyên viên chọn thầu - nghiệm thu, giám sát công trình (những chức danh có điểm khoảng 320 – 325 điểm)

Viên chức nhóm 2: Nhân viên nghiệp vụ tổng hợp, Chuyên viên giải toả đền bù (Những chức danh có điểm từ 444 – 460 điểm)

Số bậc sẽ tùy theo từng chức danh công việc và quan điểm trả lương của doanh nghiệp để xác định. Nhưng theo nguyên tắc các chức danh bậc cao thì số bậc ít, chức danh công việc thấp thì số bậc nhiều hơn. Mức tăng lương giữa các bậc cũng phụ thuộc vào quan điểm của doanh nghiệp nhưng khoảng cách giữa các bậc phải $\geq 5\%$. Doanh nghiệp có thể để tất cả các chức danh với mức tăng lương giữa các bậc như nhau hoặc những chức danh cần khuyến khích thì mức tăng nhiều hơn. Ví dụ như bảng trên ví dụ với chức danh giám đốc thì bậc sau cao hơn bậc trước 30% trong khi chức danh giám đốc mức tăng bậc sau cao hơn bậc trước là 25%, chức danh phó đơn vị trực thuộc thì bậc sau chỉ cao hơn bậc trước 8%,..., nhân viên phục vụ thì mức tăng bậc sau chỉ cao hơn bậc trước 5%.