



# Trả công lao động

Bởi:

truonghoabinh

vothituyet

## Khái niệm

Khái niệm và cơ cấu tiền lương rất đa dạng ở các nước trên thế giới. Ở Pháp, sự trả công được hiểu là tiền lương, hoặc lương bổng có bản, bình thường hay tối thiểu và mọi thứ lợi ích, các khoản phụ khác được trả trực tiếp hay gián tiếp, bằng tiền hay hiện vật, mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo việc làm của người lao động

Đài Loan: Tiền lương chỉ mọi khoản thù lao mà người công nhân nhận được do làm việc; bất luận là dùng tiền lương, lương bổng, phụ cấp có tính chất lương, tiền thưởng hoặc dùng mọi danh nghĩa khác để trả cho họ theo giờ, ngày tháng, theo sản phẩm

Nhật Bản: Tiền lương, bất luận được gọi là tiền lương, lương bổng, tiền được chia lãi hoặc những tên gọi khác là chỉ thù lao cho lao động mà người sử dụng lao động chi trả cho công nhân

Tổ chức lao động quốc tế (ILO): *Tiền lương là sự trả công hoặc thu nhập, bất luận tên gọi hay cách tính thế nào, mà có thể biểu hiện bằng tiền và được ấn định bằng thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, hoặc bằng pháp luật, pháp qui quốc gia, do người sử dụng lao động phải trả cho người lao động theo một hợp đồng lao động được viết ra hay bằng miệng, cho một công nhân đã thực hiện hay sẽ phải thực hiện, hoặc cho những dịch vụ đã làm hay sẽ phải làm.*

Bản chất tiền lương cũng thay đổi tùy theo điều kiện phát triển kinh tế - xã hội và nhận thức của con người. Với việc áp dụng quản trị nguồn nhân lực vào trong doanh nghiệp, tiền lương không phải đơn thuần chỉ là giá cả sức lao động, quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động đã có những thay đổi căn bản, quan hệ này có thể chuyển từ hình thức bóc lột, mua bán hàng hóa sang hình thức quan hệ hợp tác song phương, đôi bên cùng có lợi hay không và bản chất tiền lương là gì, hiện vẫn còn là những vấn đề đòi hỏi phải được tiếp tục nghiên cứu, phát triển.

\* Theo quan điểm cải cách tiền lương

Trả công lao động

*Tiền lương là giá cả sức lao động, được hình thành qua thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động phù hợp với quan hệ cung cầu sức lao động trong nền kinh thị trường*

Tiền lương của người lao động do hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động và được trả theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc

Ngoài ra "các chế độ phụ cấp, tiền thưởng, nâng bậc lương, các chế độ khuyến khích khác có thể được thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thỏa ước tập thể hoặc quy định trong doanh nghiệp"

## **Cơ cấu lương bổng và đãi ngộ**

Cơ cấu lương bổng và đãi ngộ theo R. Wayne Mondy và Robert M.Noel bao gồm có hai phần: phần thu nhập tài chính và phần thu nhập phi tài chính, được biểu hiện qua sơ đồ 4.6

### **Phần tài chính**

Phần tài chính gồm hai mặt: Trực tiếp và gián tiếp. Tài chính trực tiếp bao gồm: lương công nhật, lương tháng, tiền hoa hồng, tiền thưởng. Tài chính gián tiếp bao gồm: chế độ bảo hiểm, các loại phúc lợi, tiền lương khi vắng mặt.

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

Khu vực hành chính sự nghiệp: được xác định qua hệ thống thang, bảng lương Nhà Nước, để xếp vào một bậc lương nhất định: đòi hỏi cần phải có:

- Trình độ lành nghề
- Kiến thức
- Kinh nghiệm làm việc nhất định

Trong thực tế, người lao động trong khu vực nhà nước thường coi lương cơ bản là thước đo chủ yếu về trình độ lành nghề và thâm niên nghề nghiệp.

### **Phụ cấp lương:**

Là tiền trả công lao động ngoài tiền lương cơ bản, bổ sung và bù đắp thêm khi người lao động làm việc trong điều kiện không ổn định hoặc không thuận lợi mà chưa được tính đến khi xác định lương cơ bản. Ngoài ra, trong thực tế có một loại phụ cấp khác, không phải là phụ cấp lương, cách tính không phụ thuộc vào mức lương người lao động như: phụ cấp di chuyển, phụ cấp đi đường, v.v... Phần lớn các khoản tiền phụ cấp đều được tính trên cơ sở đánh giá ảnh hưởng của môi trường làm việc.. Tiền phụ cấp có ý nghĩa kích thích người lao động thực hiện tốt công việc trong những điều kiện khó khăn, phức tạp hơn bình thường.

### **Tiền thưởng:**

Là hình thức kích thích vật chất có tác dụng rất tích cực đối với người lao động trong việc phấn đấu thực hiện công việc tốt hơn. Trong thực tế, các doanh nghiệp có thể áp dụng một số hoặc tất cả các loại thưởng: thưởng tiết kiệm nguyên vật liệu, thưởng tăng năng suất, thưởng sáng kiến, thưởng hoàn thành vượt kế hoạch, thưởng tìm được nơi cung ứng, tiêu thụ, ký kết hợp đồng mới; thưởng về lòng trung thành, tận tâm với doanh nghiệp.

Cách tính tiền thưởng rất đa dạng, thông thường các loại tiền thưởng năng suất; thưởng tiết kiệm; thưởng sáng kiến, thưởng cho nhân viên tìm được các khách hàng mới được xác định bằng tỷ lệ phần trăm so với phần lợi ích mà nhân viên đem lại cho doanh nghiệp.

### **Các loại phúc lợi:**

Các loại phúc lợi mà người lao động được hưởng rất đa dạng và phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau như quy định của chính phủ, tập quán trong nhân dân, mức độ phát triển kinh tế và khả năng tài chính, hoàn cảnh cụ thể của doanh nghiệp. Phúc lợi thể hiện sự quan tâm của doanh nghiệp đến đời sống người lao động, có tác dụng kích thích nhân viên trung thành, gắn bó với doanh nghiệp. Phúc lợi của doanh nghiệp gồm có: bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế, hưu trí, nghỉ phép, nghỉ lễ, ăn trưa, trợ cấp cho các nhân viên khi gặp khó khăn, tặng quà cho nhân viên nhân ngày sinh nhật, cưới hỏi, mừng thọ cha mẹ nhân viên...

Ngày nay, khi cuộc sống của người lao động đã được cải thiện rõ rệt, trình độ văn hóa, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp của người lao động được nâng cao, người lao động mong muốn không chỉ có các yếu tố vật chất mà còn muốn được có những cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp, được thực hiện những công việc có tính thách thức, thú vị... Để khuyến khích tạo động cơ làm việc cho nhân viên, nhà quản trị cần chú ý các yếu tố phi tài chính trong cơ cấu thu nhập của người lao động, xây dựng bầu không khí làm việc thích hợp.

Trả công lao động

**Thù lao phi vật chất: được xem xét dựa trên các yếu tố:**

***Bản thân công việc***

- Nhiệm vụ hứng thú
- Trách nhiệm
- Công việc đòi hỏi mức phân đấu
- Có cơ hội được cấp trên nhận biết thành tích
- Cảm giác hoàn thành công việc
- Có cơ hội được thăng tiến

***Khung cảnh công việc***

- Chính sách hợp lý
  - Đồng nghiệp hợp tính
  - Biểu tượng địa vị phù hợp
  - Điều kiện làm việc thoải mái
  - Giờ làm việc uyển chuyển: chọn giờ phù hợp với hoàn cảnh
  - Tuần lễ làm việc dồn lại
  - Chia sẻ công việc: hai nhân viên có thể chia sẻ công việc bán thời gian
  - Làm việc ở nhà truyền qua computer

**Mục tiêu của hệ thống tiền lương**

Hệ thống tiền lương được xây dựng trong doanh nghiệp phải nhằm đạt được bốn mục tiêu cơ bản:

- Thu hút nhân viên
- Duy trì những nhân viên giỏi
- Kích thích, động viên nhân viên

Trả công lao động

- Đáp ứng các yêu cầu của pháp luật

### **Thu hút nhân viên:**

Ứng viên đi tìm việc thường không biết mức lương chính xác cho những công việc tương tự, họ thường khó so sánh về mức phúc lợi, khen thưởng, cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp, hay tính thách thức, thú vị của công việc. Với mức lương đề nghị khi tuyển dụng đó là yếu tố cơ bản để ứng viên quyết định có làm ở doanh nghiệp hay không, lương càng cao càng có khả năng thu hút nhân viên giỏi.

### **Duy trì những nhân viên giỏi**

Để duy trì nhân viên giỏi ngoài mức lương cao còn phải thực hiện công bằng trong nội bộ doanh nghiệp. Khi không công bằng, nhân viên sẽ cảm thấy : khó chịu, bị ức chế, chán nản và dễ rời bỏ doanh nghiệp.

Tính công bằng thể hiện:

- Phân công công việc, đánh giá mức độ thực hiện công việc
  - Không phân biệt giới tính, dân tộc
  - Màu da, nguồn gốc gia đình

### **Các yếu tố ảnh hưởng đến tiền lương**

#### **Căn cứ vào bản thân doanh nghiệp**

Công việc là yếu tố chính quyết định và ảnh hưởng đến lương bổng. Hầu hết các doanh nghiệp chú trọng đến giá trị thực sự của từng công việc cụ thể. Có rất nhiều phương pháp đánh giá công việc:

#### ***Phân tích công việc và mô tả công việc***

Để đánh giá được công việc một cách khách quan, cần phải dựa trên các phương pháp phân tích khoa học, từ những dữ kiện này sẽ phác họa lên bản mô tả chi tiết công việc quy định các kỹ năng, quy định các hoạt động hàng ngày, trách nhiệm, cố gắng, điều kiện làm việc và các tiêu chuẩn khác.

#### ***Đánh giá công việc***

Để đánh giá được công việc, cần phải lựa chọn những yếu tố căn bản để có thể đo lường giá trị và tầm quan trọng của công việc. Việc đánh giá công việc dựa vào những mục tiêu sau đây:

Trả công lao động

- Xác định cấu trúc công việc trong tổ chức.
- Mang đến sự bình đẳng trong công việc.
- Triển khai những thứ bậc công việc làm căn cứ trả lương.
- Đạt được sự nhất trí giữa cấp quản trị và nhân viên

+ Các yếu tố thuộc về bản thân công việc cần đánh giá:

\* Kỹ năng

- Yêu cầu lao động trí óc.
- Mức độ phức tạp của công việc.
- Các phẩm chất cá nhân cần thiết.
- Khả năng ra quyết định, đánh giá.
- Kỹ năng quản trị.
- Các kiến thức về giáo dục, đào tạo cần thiết cho công việc.
- Các kỹ năng xã hội.
- Khả năng hòa đồng với người khác.
- Khả năng thực hiện những công việc chi tiết.
- Khả năng thực hiện.
- Sự khéo léo tay chân
- Khả năng bẩm sinh.
- Tính linh hoạt, tháo vát, kinh nghiệm .

\* Trách nhiệm:

- Tiền bạc, khen thưởng tài chính, sự cam kết trung thành.
- Ra quyết định.

## Trả công lao động

- Kiểm soát, lãnh đạo người khác.
- Kết quả tài chính.
- Quan hệ với cộng đồng, khách hàng.
- Tính chất phụ thuộc, chu đáo - chất lượng công việc.
- Vật liệu, dụng cụ, tài sản.
- Chính sách của doanh nghiệp.
- Đầy đủ thông tin.

### \* Cố gắng:

- Yêu cầu thể lực.
- Yêu cầu về trí óc.
- Quan tâm đến những điều chi tiết.
- Áp lực của công việc.
- Những yêu cầu cần quan tâm khác

\* Điều kiện làm việc: Điều kiện công việc, các rủi ro khó tránh

Bảng 5.7: Mức độ phức tạp của các yếu tố công việc

CÔNG VIỆC					
YẾU TỐ					
Trí óc	Kỹ năng	Thể lực	Trách nhiệm	Điều kiện làm việc	
Chuyên viên phân tích hệ thống	4	4	2	1	3
Thư ký nhập liệu	1	1	1	4	1
Chuyên viên lập chương trình	2	3	3	2	4
Điều hành viên	3	2	4	3	2

Bảng trên, trình bày cụ thể việc xếp hạng này đối với các công việc của những người sử dụng máy computer, trước hết nhà quản trị cần phân tích và đánh giá về các yêu cầu trí óc. Đối với việc sử dụng trí óc thì chuyên viên phân tích hệ thống sử dụng nhiều nhất, kế đến là nhân viên thảo chương trình, sau đó đến điều hành viên và cuối cùng là nhân viên nhập dữ liệu

### **Căn cứ vào bản thân nhân viên**

- Thực hiện công việc, năng suất.
- Kinh nghiệm
- Thâm niên.
- Khả năng thăng tiến.
- Sự ưa thích cá nhân.
- Thích thú vị trí xã hội, điều kiện yêu cầu.
- Mức độ an toàn trong trả lương.
- Thời gian làm việc.
- Mức độ làm việc (đều đều, đơn điệu).
- Các yếu tố khác - nhiều doanh nghiệp còn xét cả về mặt ảnh hưởng của chính trị, v.v...

### **Môi trường công ty**

Chính sách và bầu không khí văn hóa của doanh nghiệp cũng ảnh hưởng đến chế độ lương bổng.

- Một số doanh nghiệp muốn thu hút nhân tài thường trả lương cao hơn các công ty khác. Trả lương cao cũng thúc đẩy nhân viên làm việc có hiệu quả.

- Một số doanh nghiệp khác lại áp dụng mức lương hiện hành nghĩa là mức lương mà đại đa số công ty đang áp dụng.

- Có doanh nghiệp lại áp dụng trả lương thấp hơn mức lương hiện hành. Đó là vì tại công ty này đang lâm vào tình trạng tài chính khó khăn, công việc đơn giản không đòi hỏi nhiều về kỹ năng .v.v...



Cơ cấu tổ chức của công ty cũng ảnh hưởng đến cơ cấu tiền lương. Trong một cơ cấu mà nhiều tầng nấc trung gian trong bộ máy tổ chức quản trị thì thường chi phí quản lý rất lớn do đó cơ cấu tiền lương sẽ bị giảm đối với những nhân viên thừa hành.

## **Thị trường lao động**

Với tư cách là một đơn vị hạch toán kinh tế độc lập thì mọi doanh nghiệp đều phải quan tâm đến lợi nhuận. Nhưng với tư cách là một tế bào kinh tế của xã hội, mọi doanh nghiệp đều phải quan tâm đến những vấn đề của xã hội đang xảy ra bên ngoài doanh nghiệp. Do đó, khi nghiên cứu về định mức tiền lương, doanh nghiệp còn phải quan tâm đến các vấn đề lương bổng trên thị trường, chi phí sinh hoạt, các tổ chức công đoàn, xã hội, nền kinh tế và cả đến hệ thống pháp luật v.v... Chỉ riêng về yếu tố luật pháp, chính sách lương bổng cũng phải tuân theo luật lệ của nhà nước.

## **Các hình thức tiền lương**

### **Những nguyên tắc cơ bản của tổ chức tiền lương**

Dưới chế độ XHCN dù thực hiện bất kỳ hình thức tiền lương nào, muốn phát huy đầy đủ tác dụng đòn bẩy kinh tế của nó đối với sản xuất và đời sống phải thực hiện đầy đủ những nguyên tắc sau:

*- Trả lương bằng nhau cho lao động như nhau*

Nguyên tắc này bắt nguồn từ nguyên tắc phân phối theo lao động. Trả lương bằng nhau cho lao động như nhau có nghĩa là khi quy định tiền lương, tiền thưởng cho công nhân viên chức nhất thiết không được phân biệt giới tính tuổi tác, dân tộc mà phải trả cho mọi người đồng đều số lượng, chất lượng mà họ cống hiến cho xã hội.

- Bảo đảm tốc độ tăng năng suất lao động bình quân phải nhanh hơn tốc độ tăng tiền lương trung bình trong toàn doanh nghiệp và trong kỳ kế hoạch. Tiền lương bình quân tăng chủ yếu phụ thuộc vào các yếu tố cơ bản do nâng cao năng suất lao động như nâng cao trình độ lành nghề, giảm bớt thời gian tổn thất cho lao động. Còn năng suất lao động tăng không phải chỉ do những nhân tố trên mà còn trực tiếp phụ thuộc vào các nhân tố khách quan như: áp dụng kỹ thuật mới, sử dụng hợp lý tài nguyên thiên nhiên, tổ chức tốt lao động và các quá trình sản xuất. Như vậy tốc độ tăng năng suất lao động rõ ràng có điều kiện khách quan để lớn hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân. Đây là nguyên tắc quan trọng khi tổ chức tiền lương. Có như vậy mới tạo cơ sở giảm giá thành, hạ giá cả, tăng tích lũy để tái sản xuất mở rộng.

- Bảo đảm thu nhập tiền lương hợp lý giữa các ngành nghề khác nhau trong nền kinh tế.

*Khi trả lương cho công nhân cần chú ý đến các vấn đề sau:*

+ Mỗi ngành nghề trong nền kinh tế quốc dân có tính chất phức tạp về kỹ thuật khác nhau. Do đó đối với những người lao động lành nghề làm việc trong các ngành có yêu cầu kỹ thuật phức tạp phải trả lương cao hơn những người lao động làm việc trong những ngành không có yêu cầu kỹ thuật cao.

+ Tiền lương bình quân giữa các ngành có điều kiện lao động khác nhau cần có sự chênh lệch khác nhau. Công nhân làm việc trong điều kiện nặng nhọc có hại đến sự khỏe phải được trả lương cao hơn những người làm việc trong điều kiện bình thường.

Đối với những cơ sở sản xuất ở những vùng xa xôi hẻo lánh, điều kiện khí hậu, giá cả sinh hoạt đắt đỏ, đời sống khó khăn nhân lực thiếu... cần phải được đãi ngộ tiền lương cao hơn hoặc thêm những khoản phụ cấp thì mới thu hút được công nhân đến làm việc.

+ Khuyến khích bằng lợi ích vật chất kết hợp giáo dục chính trị tư tưởng cho người lao động

### **Trả lương theo sản phẩm**

Hiện nay phần lớn các nhà máy, xí nghiệp ở nước ta đều áp dụng hình thức trả lương theo sản phẩm là hình thức tiền lương căn cứ vào số lượng, chất lượng sản phẩm để trả lương cho cán bộ công nhân viên chức.

Sở dĩ như vậy là vì chế độ lương cấp bậc, các khoản phụ cấp chưa kiểm tra giám sát được chặt chẽ về sức lao động của mỗi người để đãi ngộ về tiền lương một cách đúng đắn. Hình thức tiền lương trả theo sản phẩm là hình thức căn bản để thực hiện quy luật phân phối theo lao động. Để quán triệt đầy đủ hơn nữa nguyên tắc phân phối theo số lượng và chất lượng lao động nghĩa là căn cứ trực tiếp vào kết quả lao động của mỗi người sản xuất: ai làm nhiều, chất lượng sản phẩm tốt, được hưởng nhiều lương; ai làm ít, chất lượng sản phẩm xấu thì hưởng ít lương. Những người làm việc như nhau thì phải được hưởng lương bằng nhau. Mặt khác chế độ trả lương theo sản phẩm còn phải căn cứ vào số lượng lao động, chất lượng lao động kết tinh trong từng sản phẩm của mỗi công nhân làm ra để trả lương cho họ, làm cho quan hệ giữa tiền lương và năng suất lao động, giữa lao động và hưởng thụ có mối quan hệ chặt chẽ với nhau.

### ***Tác dụng của trả lương theo sản phẩm:***

Thực hiện chế độ trả lương theo sản phẩm có những tác dụng như sau:

- Làm cho mỗi người lao động vì lợi ích vật chất mà quan tâm đến việc nâng cao năng suất lao động, hạ giá thành sản phẩm, bảo đảm hoàn thành toàn diện và vượt mức kế hoạch được giao. Vì hình thức lương sản phẩm căn cứ trực tiếp vào số lượng, chất lượng sản phẩm của mỗi người sản xuất ra để tính lương nên nó có tác dụng khuyến khích người công nhân tích cực sản xuất, tận dụng thời gian làm việc tăng năng suất. Hơn nữa chỉ những sản phẩm tốt mới được

trả lương cao nên người công nhân nào cũng cố gắng đảm bảo chất lượng sản phẩm tốt. Như vậy năng suất lao động tăng, chất lượng sản phẩm bảo đảm thì giá thành sản phẩm sẽ hạ.

- Khuyến khích người công nhân quan tâm đến việc nâng cao trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, khoa học kỹ thuật, hợp lý hóa sản xuất và lao động, tích cực sáng tạo và áp dụng các phương pháp sản xuất tiên tiến. Khi thực hiện trả lương theo sản phẩm, công nhân phải phấn đấu để thường xuyên đạt và vượt mức các định mức lao động đề ra, do đó họ không đơn thuần dựa vào sự lao động hết sức mình, tận dụng thời gian làm việc mà phải cố gắng học tập để không ngừng nâng cao trình độ văn hóa khoa học kỹ thuật thì mới có thể dễ dàng tiếp thu nắm vững và áp dụng các phương pháp sản xuất tiên tiến. Hơn nữa còn phải biết tìm tòi suy nghĩ để phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, hợp lý hóa sản xuất. Có như vậy thì sản phẩm làm ra sẽ tăng và sức lao động sẽ giảm xuống.
- Đẩy mạnh việc cải tiến, tổ chức quá trình sản xuất, thúc đẩy việc thực hiện tốt chế độ hạch toán kinh tế. Khi áp dụng chế độ tiền lương tính theo sản phẩm đòi hỏi phải có sự chuẩn bị sản xuất nhất định. Phải củng cố kiện toàn tổ chức sản xuất, kỹ thuật sản xuất, tổ chức lao động đảm bảo cho quá trình sản xuất được cân đối hợp lý. Trong quá trình thực hiện do năng suất lao động của công nhân tăng, nhiều vấn đề mới đặt ra cần phải giải quyết như cung cấp nguyên vật liệu đúng quy cách chất lượng, kịp thời gian. Kiểm tra nghiệm thu được chính xác chất lượng sản phẩm. Điều chỉnh lại lao động trong dây chuyền sản xuất. Thống kê thanh toán tiền lương nhanh chóng chính xác, đúng kỳ hạn v.v... Các vấn đề đó ảnh hưởng trực tiếp đến năng suất lao động, tiền lương của công nhân nên họ rất quan tâm phát hiện và yêu cầu giải quyết. Bất kỳ một hiện tượng nào vi phạm đến kỹ thuật công nghệ và chế độ phục vụ công tác, người công nhân không những tìm cách khắc phục kịp thời mà còn tích cực đề phòng những khuyết điểm có thể xảy ra. Đồng thời đấu tranh chống những hiện tượng tiêu cực, làm việc thiếu trách nhiệm trong cán bộ quản lý và công nhân sản xuất.
- Củng cố và phát triển mạnh mẽ phong trào thi đua XHCN, xây dựng tác phong thái độ lao động XHCN. Phong trào thi đua phát triển là do ý thức giác ngộ XHCN và trình độ văn hóa kỹ thuật của công nhân, do năng suất lao động mà có. Muốn thi đua được duy trì thường xuyên liên tục thì phải bồi dưỡng bằng vật chất mới có tác dụng. Trả lương theo sản phẩm là phương tiện tốt để thực hiện yêu cầu đó. Động viên thi đua liên tục và mạnh mẽ đồng thời áp dụng một cách đúng đắn chế độ tiền lương tính theo sản phẩm sẽ kết hợp chặt chẽ được hai mặt khuyến khích bằng lợi ích vật chất và động viên tinh thần để thúc đẩy và phát triển sản xuất.

Qua những tác dụng kể trên ta thấy chế độ trả lương theo sản phẩm có ý nghĩa kinh tế, chính trị quan trọng. Nó động viên mạnh mẽ mọi người tích cực sản xuất với chất lượng

Trả công lao động

tốt và năng suất cao. Vừa tăng thu nhập cho cá nhân người lao động vừa làm tăng sản phẩm cho xã hội góp phần thay đổi nền kinh tế đất nước.

### ***Điều kiện và hình thức trả lương theo sản phẩm***

Muốn tổ chức trả lương theo sản phẩm doanh nghiệp phải chuẩn bị các điều kiện sau đây:

- Công tác chuẩn bị sản xuất

+ *Chuẩn bị về nhân lực*: Khi tổ chức trả lương theo sản phẩm, việc chuẩn bị về nhân lực là vấn đề cần thiết vì con người là yếu tố quan trọng trong quá trình sản xuất. Con người có quán triệt chế độ lương sản phẩm thì mới nâng cao tinh thần trách nhiệm tích cực và quyết tâm tạo điều kiện cần thiết cho việc thực hiện chế độ lương sản phẩm. Để chuẩn bị tốt yếu tố con người cần phê phán các tư tưởng rụt rè, cầu toàn, khuynh hướng làm bừa làm ẩu. Thiếu chuẩn bị điều kiện cần thiết, thiếu chỉ đạo chặt chẽ gây hoang mang dao động cho công nhân. Phải giải thích giáo dục cho công nhân hiểu rõ mục đích ý nghĩa của chế độ lương sản phẩm và cho họ thấy mục tiêu phấn đấu của họ về sản lượng và năng suất lao động, chất lượng sản phẩm, chi phí sản xuất. Ngoài ra còn phải bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ cho cán bộ lao động tiền lương, cán bộ kỹ thuật, kiểm tra chất lượng sản phẩm v.v...

+ *Chuẩn bị về kế hoạch sản xuất*: Kế hoạch sản xuất phải rõ ràng cụ thể, phải tổ chức cung cấp đầy đủ thường xuyên nguyên vật liệu, máy móc thiết bị và phương tiện phòng hộ lao động để công nhân có thể sản xuất được liên tục.

+ *Xác định đơn giá lương sản phẩm*:

Để thực hiện chế độ lương sản phẩm cần xác định đơn giá lương sản phẩm cho chính xác trên cơ sở xác định cấp bậc công việc và định mức lao động chính xác.

\* *Xác định cấp bậc công việc*: Như ta đã biết đơn giá lương sản phẩm được tính như sau:

Mức lương CBCNV + phụ cấp

Đơn giá sản phẩm =

Mức sản lượng

Như vậy muốn có đơn giá hợp lý, chính xác định đúng đắn cấp bậc công việc. Nếu cấp bậc công việc được đánh giá xác định cao hơn yêu cầu kỹ thuật thì đơn giá sẽ cao hơn hoặc ngược lại - do đó nếu xí nghiệp chưa có cấp bậc công việc thì phải xây dựng cấp

Trả công lao động

bậc công việc, nếu có rồi thì phải rà soát lại để kịp thời sửa đổi những cấp bậc công việc đã lạc hậu.

\* *Định mức lao động*: Định mức lao động là thước đo tiêu chuẩn về lao động, đánh giá kết quả lao động và tính đơn giá lượng. Nếu định mức lao động không phù hợp thì đơn giá lương sẽ sai và tiền lương của công nhân sẽ tăng hoặc giảm không hợp lý. Do đó sẽ không khuyến khích công nhân tăng năng suất lao động.

Định mức lao động để trả lương sản phẩm là mức lao động trung bình tiến tiến - do đó phải xây dựng định mức từ tình hình thực tế sản xuất ở doanh nghiệp đã được chấn chỉnh. Các mức lao động đang áp dụng [nếu có] phải kiểm tra lại để kịp thời sửa đổi những mức bất hợp lý không sát thực tế sản xuất.

*\* Công tác kiểm tra nghiệm thu sản phẩm*

Yêu cầu của chế độ lương sản phẩm là đảm bảo thu nhập tiền lương theo đúng số lượng và chất lượng sản phẩm đã hoàn thành theo xác nhận của K.C.S, do đó cần phải kiểm tra nghiệm thu sản phẩm chặt chẽ nhằm đảm bảo sản xuất những sản phẩm có chất lượng tốt, tránh khuynh hướng chạy theo sản lượng để tăng thu nhập, làm ra những sản phẩm sai, hỏng, không đúng quy cách và yêu cầu kỹ thuật đồng thời đảm bảo việc trả lương cho công nhân đúng đắn kịp thời.

*\* Công tác tổ chức đời sống*

Cần phải tổ chức tốt công tác đời sống làm cho công nhân yên tâm phấn khởi sản xuất và phục vụ sản xuất. Đời sống của công nhân trước hết là vấn đề thu nhập tiền lương trong lao động, sinh hoạt đời sống của công nhân như: ăn, ở, đi lại... đều phải có kế hoạch giải quyết tốt những vấn đề này sẽ tạo điều kiện cho công nhân yên tâm sản xuất đạt năng suất cao nhất, chất lượng tốt. Đó chính là tính ưu việt của hình thức trả lương theo sản phẩm làm cho công nhân tin tưởng sâu sắc vào đời sống của họ có liên quan mật thiết với sự lao động trung thành của họ đối với xí nghiệp.

***Hình thức trả lương theo sản phẩm :***

**Chế độ trả lương sản phẩm trực tiếp không hạn chế.**

Chế độ tiền lương này được trả theo từng đơn vị sản phẩm hoặc chi tiết sản phẩm và theo đơn giá nhất định. Tiền lương của công nhân căn cứ vào số lượng sản phẩm hoặc chi tiết sản phẩm do họ trực tiếp sản xuất được để trả lương. Bất kỳ trường hợp nào công nhân sản xuất thấp hơn, đạt hoặc vượt định mức sản phẩm đều được trả theo đơn giá nhất định. Như vậy, tiền lương của công nhân sẽ tăng theo số sản phẩm sản xuất được. Nếu sản xuất được nhiều sản phẩm thì được trả nhiều lương và ngược lại sản xuất được ít sản phẩm thì được trả ít lương.

Đơn giá sản phẩm là cơ sở của hình thức tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp không hạn chế. Khi xác định đơn giá sản phẩm người ta căn cứ vào 2 nhân tố: định mức lao động và mức lương cấp bậc công việc.

*Định mức lao động*: là những đại lượng thời gian lao động cần thiết được quy định để hoàn thành một công việc, một khối lượng công việc, một sản phẩm, hay một chức năng nào đó đúng theo chất lượng đã được quy định trong những điều kiện tổ chức kỹ thuật, tâm sinh lý, kinh tế xã hội nhất định. Định mức lao động có các loại như: mức sản lượng, mức thời gian, mức phục vụ, mức quản lý.

Công thức tính đơn giá sản phẩm như sau:

- Nếu công việc tính có *định mức sản lượng*:

$$\text{Đơn giá} = (\text{Mức lương cấp bậc công việc} + \text{phụ cấp}) / (\text{Mức sản lượng})$$

- Nếu công việc được *định mức thời gian*:

$$\text{Đơn giá} = \text{Mức lương cấp bậc công việc} \times \text{mức thời gian}$$

Khi tính đơn giá sản phẩm ta phải lấy mức lương cấp bậc công việc để tính chứ không lấy mức lương cấp bậc công nhân được giao làm công việc đó, vì có những trường hợp lương cấp bậc công nhân cao hoặc thấp hơn cấp bậc công việc được giao làm cho đơn giá sản phẩm thay đổi, sẽ phá vỡ tính thống nhất của chế độ tiền lương trả theo sản phẩm và tính hợp lý của quy luật phân phối theo lao động. Về định mức lao động, khi tính đơn giá ta phải xác định mức của công việc đó là mức thời gian hay mức sản lượng để tính cho chính xác.

Chế độ tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp không hạn chế thích hợp với những loại công việc có thể tiến hành định mức lao động, giao việc và nghiệm thu từng đơn vị sản phẩm hoặc chi tiết sản phẩm riêng rẽ được. Tùy theo đặc điểm về tổ chức kỹ thuật sản xuất, nếu những công việc người công nhân có thể tiến hành thống kê nghiệm thu sản phẩm riêng cho từng công nhân và trả lương trực tiếp cho từng công nhân. Nếu công nhân việc cần nhiều công nhân phối hợp, cộng tác với nhau mới sản xuất ra một sản phẩm thì có thể tiến hành trả lương trực tiếp cho nhóm hoặc tổ sản xuất đó.

### **Chế độ tiền lương theo sản phẩm gián tiếp**

Chế độ lương này không áp dụng đối với công nhân trực tiếp sản xuất mà chỉ áp dụng cho công nhân phục vụ sản xuất. Công việc của họ có ảnh hưởng trực tiếp đến việc đạt và vượt mức của công nhân chính hưởng lương theo sản phẩm. Nhiệm vụ và thành tích của họ gắn liền với lương của công nhân đứng máy. Tiền lương của công nhân phục vụ được tính căn cứ vào số lượng sản phẩm của công nhân đứng máy sản xuất ra. Những công nhân sửa chữa máy nếu áp dụng chế độ lương sản phẩm gián tiếp cần phải quy

định và kiểm tra chặt chẽ việc nghiệm thu trong định kỳ sửa chữa máy, đề phòng hiện tượng tiêu cực đồng tình với công nhân đứng máy chạy theo sản lượng, cho máy chạy quá mức làm cho máy hỏng.

Đơn giá sản phẩm gián tiếp được tính bằng cách lấy mức lương tháng của công nhân phục vụ chia cho định mức sản xuất chung của những công nhân đứng máy do công nhân đó phục vụ. Như vậy nếu những công nhân đứng máy trực tiếp sản xuất sản phẩm càng nhiều, tiền lương của số công nhân phục vụ càng nhiều và ngược lại. Nếu như những công nhân đứng máy sản xuất được ít sản phẩm thì tiền lương của công nhân phục vụ càng ít.

Khi thực hiện chế độ tiền lương này thường xảy ra hai trường hợp và cách giải quyết như sau:

- Nếu bản thân công nhân phục vụ có sai lầm làm cho công nhân chính sản xuất ra sản phẩm hỏng, chất lượng xấu thì tiền lương của công nhân phục vụ hưởng theo chế độ trả lương khi làm ra sản phẩm hỏng, không đảm bảo chất lượng song vẫn đảm bảo ít nhất bằng mức lương cấp bậc của người đó.

- Nếu công nhân đứng máy không hoàn thành định mức sản lượng của công nhân phục vụ sẽ không tính theo đơn giá sản phẩm gián tiếp mà theo lương cấp bậc của họ.

Chế độ tiền lương tính theo sản phẩm gián tiếp có tác dụng làm cho công nhân phục vụ quan tâm hơn đến việc nâng cao năng suất lao động của công nhân chính mà họ phục vụ.

### **Chế độ tiền lương sản phẩm lũy tiến:**

Chế độ tiền lương này được tính như sau:

Đối với số sản phẩm được sản xuất ra trong phạm vi định mức khởi điểm lũy tiến thì được trả theo đơn giá bình thường, còn số sản phẩm được sản xuất ra vượt mức khởi điểm lũy tiến được trả theo đơn giá lũy tiến, nghĩa là có nhiều đơn giá cho những sản phẩm vượt mức khởi điểm lũy tiến. Nếu vượt mức với tỉ lệ cao thì được tính những sản phẩm vượt mức bằng những đơn giá cao hơn.

Chế độ lương này áp dụng cho công nhân sản xuất ở những khâu quan trọng, lúc sản xuất khẩn trương để bảo đảm tính đồng bộ, ở những khâu mà năng suất tăng có tính chất quyết định đối việc hoàn thành chung kế hoạch của xí nghiệp.

Tiền lương của công nhân làm theo chế độ sản phẩm lũy tiến được tính theo công thức:

$$L = [ Q 1 \times P ] + [ Q 1 - Q 0 ].PK$$

Trong đó:

L: Tổng tiền lương công nhân được lĩnh.

Q<sub>1</sub>: Sản lượng thực tế của công nhân sản xuất ra.

Q<sub>0</sub>: Định mức sản lượng

P: Đơn giá lương sản phẩm

K: Hệ số tăng đơn giá sản phẩm

Muốn thực hiện chế độ lương này phải chuẩn bị những điều kiện sau:

- Định mức lao động có căn cứ kỹ thuật, đây là vấn đề quan trọng vì đơn giá sản phẩm sẽ tăng lũy tiến theo tỷ lệ vượt mức sản lượng.
- Phải thống kê xác định rõ chất lượng và số lượng sản phẩm tiền lương của công nhân, mức lũy tiến, mức hạ giá thấp giá thành và giá trị tiết kiệm được.
- Phải dự kiến được kết quả kinh tế của chế độ lương tính theo sản phẩm lũy tiến nhằm xác định mức lũy tiến cao nhất của đơn giá sản phẩm. Vì khi thực hiện chế độ tiền lương này lương của công nhân sẽ tăng nhanh hơn sản phẩm làm cho phần tiền lương trong đơn vị sản phẩm cũng tăng lên. Do đó giá thành sản phẩm cũng tăng theo, bởi vậy khi áp dụng chế độ lương này phải tính toán kết quả kinh tế, nâng cao năng suất lao động làm hạ giá thành sản phẩm.

### **Hình thức lương khoán sản phẩm**

Chế độ lương khoán là chế độ lương sản phẩm khi giao công việc đã qui định rõ ràng số tiền để hoàn thành một khối lượng công việc trong một đơn vị thời gian nhất định. Chế độ lương này áp dụng cho những công việc mà xét thấy giao từng việc chi tiết không có lợi về mặt kinh tế, bởi vì trong sản xuất có nhiều công việc mang tính chất tổng hợp không thể giao việc mà thống kê kinh nghiệm thu kết quả lao động theo từng đơn vị sản phẩm từng phần riêng biệt của từng công nhân hoặc từng tổ sản xuất. Như vậy, ngay từ khi nhận việc, công nhân đã biết ngay được toàn bộ số tiền mà mình được lĩnh sau khi hoàn thành khối lượng công việc giao khoán. Do đó, nếu đơn vị công tác nhận khoán giảm bớt được số người hoặc rút ngắn được thời gian hoàn thành khối lượng giao khoán thì tiền lương tính theo ngày làm việc của mỗi người trong đơn vị sẽ được tăng lên. Ngược lại nếu kéo dài thời gian hoàn thành thì tiền lương tính theo mỗi người sẽ ít đi. Do đó chế độ lương khoán có tác dụng khuyến khích công nhân nâng cao năng suất lao động, phấn đấu hoàn thành nhiệm vụ trước thời hạn hoặc giảm bớt số người không cần thiết.



Khi xây áp dụng chế độ lương khoán cần phải làm tốt công việc thống kê và định mức lao động cho từng phần việc, tính đơn giá từng phần việc rồi tổng hợp lại thành khối lượng công việc, thành đơn giá cho toàn bộ công việc. Cần phải xây dựng chế độ kiểm tra chất lượng trong quá trình sản xuất, vì trong thực tế khi áp dụng lương khoán công nhân không chấp hành nghiêm chỉnh chế độ lao động để xây ra hiện tượng công nhân tự ý làm thêm giờ để mau chóng hoàn thành công việc chung nhưng không ghi vào phiếu giao khoán làm cho công việc thống kê phân tích năng suất lao động của công nhân không chính xác, làm ảnh hưởng đến chất lượng công việc, ảnh hưởng đến sức khỏe và các mặt sinh hoạt của công nhân.

### **Hình thức tiền lương theo sản phẩm có thưởng và hình thức lương khoán có thưởng.**

Hình thức lương khoán sản phẩm có thưởng là hình thức tiền lương sản phẩm trực tiếp không hạn chế hoặc hình thức lương khoán kết hợp với khen thưởng khi công nhân đạt những chỉ tiêu về số lượng, chất lượng hay thời gian đã quy định. Nhưng nếu vượt quá các chỉ tiêu đã quy định về chất lượng sản phẩm, tiết kiệm được nguyên liệu bảo đảm an toàn hoặc nâng cao công suất máy móc, thiết bị... thì được thêm tiền thưởng. Khoản tiền thưởng này chi trả khi công nhân hoàn thành định mức sản lượng.

Thực hiện hình thức tiền lương này phải xác định rõ những chỉ tiêu và điều kiện thưởng. Tỷ lệ tiền thưởng cũng phải xác định đúng đắn.

Chế độ tiền lương tính theo sản phẩm có thưởng sẽ quán triệt đầy đủ hơn nữa nguyên tắc phân phối lao động, khuyến khích công nhân chú trọng hơn nữa tới việc cải tiến chất lượng sản phẩm, tiết kiệm nguyên liệu, nhiên liệu, vật liệu và hoàn thành vượt mức nhiệm vụ quy định của đơn vị giao cho.

### **Hình thức trả lương theo thời gian**

Tiền lương theo thời gian là tiền lương thanh toán cho người công nhân căn cứ vào trình độ kỹ thuật và thời gian công tác của họ.

Nhược điểm chính của hình thức tiền lương này là không gắn liền giữa chất lượng và số lượng lao động mà người công nhân đã tiêu hao trong quá trình sản xuất sản phẩm. Nói cách khác, phần tiền lương mà người lao động được hưởng không gắn liền với kết quả lao động mà họ tạo ra. Chính vì lẽ đó, nên hình thức tiền lương theo thời gian đã không mang lại cho người công nhân sự quan tâm đầy đủ đối với thành quả lao động của mình, không tạo điều kiện thuận lợi để uốn nắn kịp thời những thái độ sai lệch và không khuyến khích họ nghiêm chỉnh thực hiện chế độ tiết kiệm thời gian trong quá trình công tác.

Thông thường ở doanh nghiệp, người ta sử dụng hình thức tiền lương theo thời gian cho những bộ phận mà quá trình sản xuất đã được tự động hóa, những công việc chưa xây

Trả công lao động

dụng được định mức lao động, những công việc mà khối lượng hoàn thành không xác định được hoặc những loại công việc cần thiết phải trả lương thời gian nhằm đảm bảo chất lượng sản phẩm như công việc kiểm tra chất lượng sản phẩm, công việc sửa chữa thiết bị máy móc.

Hình thức trả lương theo thời gian gồm có hai loại: tiền lương thời gian giản đơn và tiền lương thời gian có thưởng.

### **Trả lương khoán theo nhóm**

Trả lương khoán theo nhóm thường được áp dụng đối với những công việc có tính chất tổng hợp, gồm nhiều khâu liên kết, nếu chia thành các chi tiết, bộ phận sẽ không có lợi cho việc bảo đảm chất lượng thực hiện. Toàn bộ khối lượng công việc sẽ được giao khoán cho nhóm hoặc đội nhân viên thực hiện. Tiền lương sẽ được trả cho cho nhóm, đội dựa vào kết quả cuối cùng của cả nhóm, đội. Hình thức này kích thích tất cả các nhân viên quan tâm đến kết quả sản phẩm cuối cùng của cả nhóm. Trong thực tế, hình thức trả lương này thường được áp dụng trong các dây chuyền lắp ráp, trong ngành xây dựng, sửa chữa cơ khí, trong nông nghiệp, v.v... Để kích thích các nhân viên trong nhóm làm việc tích cực, việc phân phối tiền công giữa các thành viên trong nhóm căn cứ vào các yếu tố sau:

- Trình độ nhân viên (thông qua hệ số mức lương: Hsi của nhân viên).
- Thời gian thực tế làm việc của mỗi người (Tti).
- Mức độ tham gia tích cực, nhiệt tình của mỗi người vào kết quả thực hiện của nhóm.

Như vậy, thời gian làm việc quy chuẩn của công nhân sẽ được tính theo công thức:

$$T_{ci} = H_{si} \times T_{ti} \times K_i$$

Tổng thời gian làm việc quy chuẩn của tất cả công nhân trong nhóm sẽ được tính theo công thức:

$$\text{Tổng thời gian chuẩn bị} = \sum_{i=1}^n T_{ci}$$

Trong đó: n là số công nhân trong nhóm.

Tiền lương của mỗi công nhân sẽ được xác định trên cơ sở số tiền khoán chung cho cả nhóm và thời gian làm việc chuẩn của mỗi người, theo công thức:

$$W_i = \frac{\text{Số tiền khoán cho cả nhóm } x T_i}{\text{Tổng thời gian chuẩn bị}}$$

Ví dụ, sau khi giám định mức độ hư hỏng của một chiếc máy tiện, phân xưởng khoán cho ba công nhân thực hiện với tổng số tiền thù lao là 60.000 đồng. Ba người thợ sửa chữa trong nhóm sẽ được trả lương tương ứng với các hệ số lương, thời gian làm việc thực tế và mức độ tích cực của mỗi người như trong trong bảng 5.8 dưới đây.

Bảng 5.8 Trả lương khoán cho nhóm người lao động

Công nhân	Hệ số lương (Hs)	Tổng thời gian thực tế làm việc (giờ)	Mức độ tích cực của mỗi người (Ki)	Thời gian quy chuẩn (giờ)	Tiền công (1000đ)
1	2	3	4	5	6
A B C	1,78 1,62 1,47	5 4 5	1,2 1,1 1	10,68 7,13 7,35	25,5 17 17,5
Tổng		14		25,16	60.000

### 5.5 Hình thức kích thích theo kết quả kinh doanh của doanh nghiệp

Kích thích theo kết quả kinh doanh của doanh nghiệp được áp dụng với tất cả mọi nhân viên trong doanh nghiệp. Hình thức này được áp dụng do những người sử dụng lao động muốn nhân viên hiểu được mối quan hệ giữa phần thù lao cho các cá nhân, cho nhóm của họ với kết quả sản xuất cuối cùng của doanh nghiệp. Hệ thống kích thích theo doanh nghiệp gồm hai loại: thưởng theo năng suất, hiệu quả nhằm gắn chặt tiền công cho nhân viên với các yếu tố năng suất, hiệu quả cụ thể như: tiết kiệm thời gian, vật liệu, giảm chi phí, v.v... và chia lãi (nhằm gắn chặt phần trả công cho nhân viên với lợi nhuận của doanh nghiệp).