

MỤC LỤC

PHẦN 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC VẤN ĐỀ LIÊN QUAN TỚI TIỀN LƯƠNG.....	1
1.1 Khái niệm và phân loại tiền lương.....	1
1.1.1 Khái niệm tiền lương.....	1
1.1.2 Phân loại tiền lương.....	3
1.2 Bản chất, chức năng của tiền lương.....	4
1.2.1 Bản chất của tiền lương.....	4
1.2.2 Chức năng của tiền lương.....	5
1.3 Nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương.....	6
1.3.1 Yếu tố thuộc về bản thân công việc.....	6
1.3.2 Yếu tố thuộc về bản thân nhân viên.....	7
1.3.3 Yếu tố thuộc về môi trường công ty.....	8
1.3.4 Yếu tố thuộc về môi trường xã hội.....	8
1.4 Nguyên tắc trong tổ chức tiền lương.....	8
1.5 Hiệu quả của công tác trả lương.....	10
1.5.1 Yêu cầu cơ bản để công tác trả lương có hiệu quả.....	10
1.5.2 Chỉ tiêu đánh giá.....	10
1.6 Các hình thức trả lương.....	11
1.6.1 Hình thức trả lương theo thời gian.....	11
1.6.2 Hình thức trả lương theo sản phẩm.....	12
1.7 Xây dựng và quản lý quỹ lương trong doanh nghiệp.....	16
1.7.1 Xây dựng chế độ tiền lương.....	16
1.7.2 Xây dựng và quản lý quỹ lương trong doanh nghiệp.....	18
1.8 Các khoản trích theo lương.....	21
1.8.1 Bảo hiểm xã hội.....	23
1.8.2 Bảo hiểm y tế.....	24
1.8.3 Các khoản trích khác.....	24

PHẦN 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CP MAY VIỆT THẮNG.	26
2.1 Tổng quan về công ty Cổ Phần May Việt Thắng.	26
2.1.1 Lịch sử hình thành và phát triển.	27
2.1.2 Công nghệ, năng lực sản xuất và định hướng phát triển của công ty.	29
2.1.3 Tổ chức bộ máy quản lý của công ty.	33
2.2 Thực trạng quản lý tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.	37
2.2.1 Nguyên tắc xác định quỹ lương, hệ số và các loại tiền lương.	37
2.2.2 Xác định mức lương cho các đối tượng trong công ty.	41
2.2.3 Nguyên tắc phân phối tiền lương.	44
2.2.4 Tổ chức quản lý tiền lương.	44
2.2.5 Các chế độ lương thưởng khác.	46
2.2.6 Các khoản trích theo lương tại công ty.	47
PHẦN 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN MAY VIỆT THẮNG.	51
3.1 Giải pháp hoàn thiện hệ thống đánh giá trong việc tính lương.	51
3.1.1 Hoàn thiện việc phân định chức năng, nhiệm vụ cho từng vị trí công việc.	51
3.1.2 Hoàn thiện công tác đánh giá công việc phân loại.	52
3.1.3 Hoàn thiện phương thức đánh giá thực hiện công việc phân loại.	52
3.2 Hoàn thiện quy trình tính lương cho người lao động.	53
3.3 Tạo nguồn tiền lương trong doanh nghiệp.	54
3.4 Nâng cao và hoàn thiện tốt hơn công tác chi trả lương cho người lao động.	54
3.5 Xây dựng quá trình giải quyết hưởng các chế độ trợ cấp cho NLĐ nhanh chóng và hiệu quả.	55
3.6 Một số đề xuất cải cách chính sách tiền lương.	56

PHẦN 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC VẤN ĐỀ LIÊN QUAN TỚI TIỀN LƯƠNG.

1.1 Khái niệm và phân loại tiền lương.

1.1.1 Khái niệm tiền lương.

Tiền lương là một phạm trù vừa mang tính kinh tế vừa mang tính pháp lý. Với tư cách là chế định của luật lao động, tiền lương bao gồm tổng thể các quy định pháp luật về nguyên tắc, chế độ, hình thức trả lương; hệ thống thang bảng lương, chế độ phụ cấp lương, chế độ tiền thưởng; việc trả lương trong các trường hợp đặc biệt; quyền và nghĩa vụ của người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ), tiền lương thể hiện các quyền và nghĩa vụ pháp lý của mỗi bên với mục đích đảm bảo sự công bằng và bảo vệ quyền lợi của người làm công.

Việt Nam cũng đã vận dụng linh hoạt vào điều kiện kinh tế - xã hội của nước ta, điều 55 BLLĐ đã sửa đổi bổ sung ở nước ta quy định: *“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. Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do nhà nước quy định”*.

Tóm lại, dưới góc độ pháp luật lao động *“tiền lương được hiểu là số tiền mà người sử dụng lao động phải trả cho người lao động căn cứ vào năng suất lao động, chất lượng hiệu quả công việc và điều kiện lao động, được xác định theo sự thỏa thuận hợp pháp hai bên trong hợp đồng lao động hoặc theo quy định của pháp luật.”*

Định nghĩa trên đây bao quát tiền lương với các bộ phận cấu thành cơ bản của nó, bao gồm: Lương cơ bản (lương chính), phụ cấp và tiền thưởng. Trong đó:

- **Tiền lương cơ bản:** là tiền lương chính thức ghi trong hợp đồng lao động, các quyết định về lương hay qua các thỏa thuận chính thức. Tiền lương cơ bản phản ánh giá trị của sức lao động và tầm quan trọng của công việc mà người lao động đảm nhận. Trong khu vực nhà nước tiền lương cơ bản được xác định như sau:

$$\text{Tiền lương cơ bản} = \text{Tiền lương tối thiểu} * \text{Hệ số lương}$$

- **Phụ cấp lương:** là khoản bổ sung cho lương cơ bản, bù đắp cho người lao động phải làm việc trong điều kiện không bình thường hoặc phải thực hiện các công việc yêu cầu trách nhiệm cao hơn mức bình thường.
- **Tiền thưởng:** là phần trả cho những yếu tố nảy sinh trong quá trình lao động, như tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm.
- **Tiền lương tối thiểu:** là tiền lương trả cho người lao động giản đơn nhất, trong điều kiện bình thường của xã hội. Tiền lương tối thiểu được pháp luật bảo vệ. Tiền lương tối thiểu có những đặc trưng cơ bản sau đây:
 - Được xác định ứng với trình độ lao động giản đơn nhất.
 - Tương ứng với cường độ lao động nhẹ nhàng nhất trong điều kiện lao động bình thường.
 - Đảm bảo nhu cầu tiêu dùng ở mức độ tối thiểu cần thiết.
 - Tương ứng với giá tư liệu sinh hoạt chủ yếu ở vùng có mức giá trung bình.

Bên cạnh đó tiền lương còn được biểu hiện ở hai khía cạnh cơ bản: Tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế.

- **Tiền lương danh nghĩa:** là số lượng tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động khi họ hoàn thành một khối lượng công việc nhất định. Được quy định trong thang lương, bảng lương hay bất kỳ một mức nào do các bên thỏa thuận không trái pháp luật.
- **Tiền lương thực tế:** biểu hiện qua số lượng hàng hóa, dịch vụ mà người lao động có thể mua được từ tiền lương danh nghĩa phục vụ cho cuộc sống của bản thân và gia đình.

Mối quan hệ giữa tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế thể hiện qua công thức sau đây:

$$I_{tltt} = \frac{I_{tldn}}{I_{gc}}$$

I_{tltt} - Chỉ số tiền lương thực tế

I_{tldn} - Chỉ số tiền lương danh nghĩa

I_{gc} - Chỉ số giá cả

Tiền lương thực tế giúp ta có thể so sánh về mức sống giữa các loại lao động ở các vùng hay quốc gia khác nhau.

Bên cạnh đó tiền lương còn được biểu hiện ở hai khía cạnh cơ bản: Tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế. Tiền lương thực tế là một chỉ số về mức sống dựa trên các dạng tiêu dùng của người lao động và gia đình họ.

Từ khái niệm trên có thể thấy tiền lương có những đặc điểm sau đây:

- Tiền lương là khoản tiền trả cho người lao động sống.
- Tiền lương để thể hiện hình thức tiền mặt.
- Tiền lương trong quan hệ lao động chịu sự điều chỉnh chặt chẽ của pháp luật.

Dưới góc độ kinh tế, bản chất của tiền lương là giá cả của hàng hóa sức lao động. Tiền lương thay đổi xung quanh trực giá trị sức lao động. Dưới góc độ pháp lý, tiền lương thể hiện tương quan pháp lý giữa NSDLĐ và NLD. Tiền lương là khoản tiền mà NLD có quyền hưởng thụ khi đã thực hiện các nghĩa vụ lao động của mình trên cơ sở pháp luật và sự thỏa thuận hợp pháp giữa hai bên. Ngược lại, tiền lương chính là nghĩa vụ của NSDLĐ đối với NLD trong mối quan hệ này.

1.1.2 Phân loại tiền lương.

1.1.2.1 Phân loại tiền lương theo quan hệ sản xuất lao động.

Được chia làm 2 loại: lương trực tiếp và lương gián tiếp.

- **Lương trực tiếp**: là lương trả cho những lao động trực tiếp tham gia vào sản xuất sản phẩm hay trực tiếp thực hiện các lao động dịch vụ.

- **Lương gián tiếp:** là lương trả cho những lao động thuộc bộ phận quản lý, điều hành, hành chính kế toán...tham gia gián tiếp vào quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Đối với doanh nghiệp dịch vụ/ sản xuất/ xây dựng:

- **Lao động trực tiếp:** là những công nhân trực tiếp tham gia vào sản xuất sản phẩm hay trực tiếp xây dựng các công trình.
- **Lao động gián tiếp:** là lương trả cho những lao động thuộc bộ phận quản lý điều hành sản xuất, giám sát công trình, bộ phận quản lý hành chính kế toán.

Đối với doanh nghiệp thương mại:

- **Lao động trực tiếp:** là những nhân viên kinh doanh, nhân viên marketing, nhân viên tiếp thị, bán hàng...
- **Lao động gián tiếp:** Thuộc về bộ phận quản lý.

1.1.2.2 Phân loại tiền lương theo thời gian lao động.

Được chia làm 2 loại: lao động thường xuyên và lao động không thường xuyên.

- **Lao động thường xuyên:** là lao động ký hợp đồng chính thức với doanh nghiệp không bao gồm lao động thử việc.
- **Lao động không thường xuyên** được chia làm 2 loại: lao động thời vụ và lao động vãng lai.
 - **Lao động thời vụ:** là lao động ký hợp đồng lao động (HĐLĐ) thời vụ dưới 3 tháng. Một năm không được ký quá 2 lần.
 - **Lao động vãng lai:** là lao động phát sinh theo từng lần trả thu nhập, ký hợp đồng vụ việc, khoán việc, môi giới.

1.2 Bản chất, chức năng của tiền lương.

1.2.1 Bản chất của tiền lương.

Để tiến hành quy trình sản xuất kinh doanh, doanh nghiệp bao giờ cũng phải cần 3 yếu tố cơ bản đó là: tư liệu lao động, đối tượng lao động và lực lượng lao động. Trong đó lực lượng lao động là yếu tố chính có tính chất quyết định. Lao động hoạt động chân tay, hoạt động trí óc của con người nhằm biến đổi những vật thể tự nhiên thành những vật thể cần thiết để thỏa mãn nhu cầu xã hội.

Trong tất cả mọi hình thái kinh tế xã hội, con người luôn đóng vai trò trung tâm chi phối quyết định mọi quá trình sản xuất kinh doanh. Để sản xuất ra của cải vật chất, con người phải hao phí sức lao động. Để có thể tái sản xuất và duy trì sức lao động đó, người lao động sẽ nhận được những khoản bù đắp được biểu hiện dưới dạng tiền lương. Tiền lương chính là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động mà người lao động được sử dụng để bù đắp hao phí lao động của mình trong quá trình sản xuất nhằm tái sản xuất sức lao động. Như vậy bản chất của tiền lương chính là giá cả sức lao động, được xác định dựa trên cơ sở giá trị của sức lao động đã hao phí để sản xuất ra của cải vật chất, được người lao động và người sử dụng lao động thoả thuận với nhau.

1.2.2 Chức năng của tiền lương.

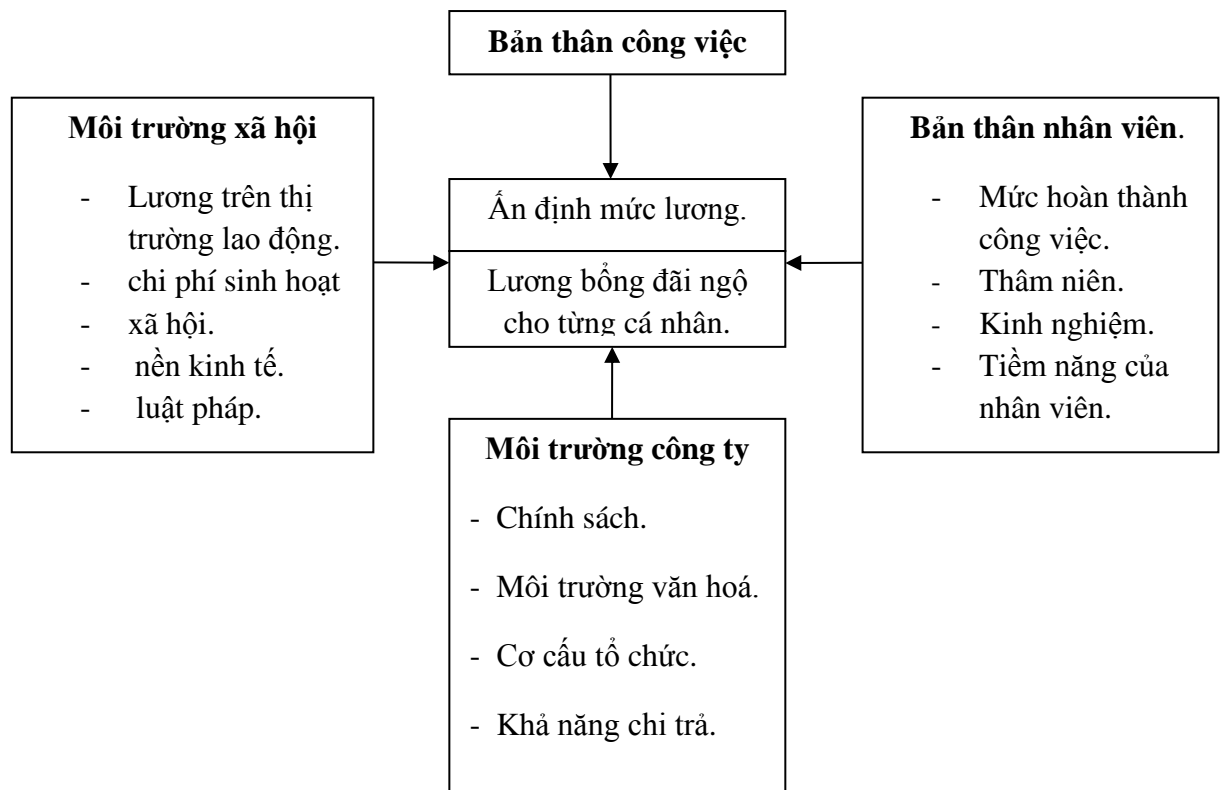
Tiền lương có những chức năng cơ bản như sau:

- *Chức năng đòn bẩy cho doanh nghiệp:* Tiền lương là động lực kích thích năng lực sáng tạo, tăng năng suất lao động hiệu quả nhất. Bởi vì tiền lương gắn liền quyền lợi thiết thực nhất đối với người lao động, nó không chỉ thoả mãn về nhu cầu về vật chất đời mà còn mang ý nghĩa khẳng định vị thế của người lao động trong doanh nghiệp. Chính vì vậy khi tiền lương nhận được thoả đáng, công tác trả lương của doanh nghiệp công bằng, rõ ràng sẽ tạo ra động lực tăng năng suất lao động, từ đó lợi nhuận của doanh nghiệp được tăng lên.
- *Chức năng kích thích người lao động tăng năng suất lao động:* Động lực cao nhất trong công việc của người lao động chính là thu nhập (tiền lương) vì vậy để có thể khuyến khích tăng năng suất lao động chỉ có thể là tiền lương mới đảm nhiệm chức năng này. Mặt khác, hình thức quản trị ngày nay được áp dụng phổ biến là biện pháp kinh tế nên tiền lương càng phát huy được hết chức năng của mình tạo ra động lực tăng năng suất lao động.
- *Chức năng tái sản xuất lao động:* Tiền lương là thu nhập chính của người lao động, có thể nói đây chính là nguồn nuôi sống người lao động và gia đình họ, vì vậy tiền lương trả cho người lao động phải đảm bảo tái sản xuất sức lao động và nâng cao chất lượng lao động. Thực hiện tốt chức năng này của tiền lương giúp doanh nghiệp có nguồn lao động ổn định đạt năng suất cao.

- Chức năng là một công cụ để thực hiện chức năng phân phối thu nhập quốc dân, chức năng thanh toán giữa người sử dụng lao động và người lao động.

1.3 Nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương.

Có thể chia các yếu tố ảnh hưởng đến tiền lương thành 4 nhóm như sau:



Bảng 1.1 Các yếu tố ảnh hưởng đến tiền lương.

1.3.1 Yếu tố thuộc về bản thân công việc.

Sự phức tạp của công việc: Các công việc phức tạp đòi hỏi trình độ và kỹ năng cao mới có khả năng giải quyết được sẽ buộc phải trả lương cao. Thông thường các công việc phức tạp gắn liền với những yêu cầu về đào tạo, kinh nghiệm và như vậy sẽ ảnh hưởng đến mức lương. Sự phức tạp của công việc phản ánh mức độ khó khăn và những yêu cầu cần thiết để thực hiện công việc. Sự phức tạp của công việc được phản ánh qua các khía cạnh sau đây :

- Yêu cầu về trình độ học vấn và đào tạo.

- Yêu cầu các kỹ năng cần thiết để hoàn thành công việc.
- Các phẩm chất cá nhân cần có.
- Trách nhiệm đối với công việc.
- Tầm quan trọng của công việc: phản ánh giá trị của công việc. Các công việc có tầm quan trọng cao sẽ có ảnh hưởng mạnh mẽ đến hiệu quả hoạt động của tổ chức.
- Điều kiện để thực hiện công việc. Các điều kiện khó khăn nguy hiểm đương nhiên sẽ được hưởng mức lương cao hơn so với điều kiện bình thường. Sự phân biệt đó để bù đắp những tổn hao sức lực và tinh thần cho người lao động cũng như động viên họ bền vững với công việc.

1.3.2 Yếu tố thuộc về bản thân nhân viên.

- Trình độ lành nghề của người lao động.
- Kinh nghiệm của bản thân người lao động : kinh nghiệm được coi như một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến lương bổng của cá nhân. Hầu hết các cơ quan tổ chức trên thế giới đều dựa vào yếu tố này để tuyển chọn và trả lương.
- Mức hoàn thành công việc: thu nhập tiền lương của mỗi người phụ thuộc vào mức hoàn thành công việc của họ. Cho dù năng lực là như nhau nhưng nếu mức độ hoàn thành công việc là khác nhau thì tiền lương phải khác nhau. Đó cũng là sự phản ánh tất yếu tính công bằng trong chính sách tiền lương.
- Thâm niên công tác: ngày nay trong nhiều tổ chức thâm niên có thể không phải là một yếu tố quyết định cho việc tăng lương. Thâm niên chỉ là một trong những yếu tố giúp cho đề bạt, thăng thưởng nhân viên.
- Sự trung thành: những người trung thành với tổ chức là những người gắn bó làm việc lâu dài với tổ chức. Trả lương cho sự trung thành sẽ khuyến khích nhân viên tăng lòng tận tụy tận tâm vì sự phát triển của tổ chức.
- Tiềm năng của nhân viên: những người có tiềm năng là những người chưa có khả năng thực hiện những công việc khó ngay, nhưng trong tương lai họ có tiềm năng thực hiện những việc đó. Trả lương cho những tiềm năng được coi như đầu tư cho

tương lai giúp cho việc giữ chân và phát triển tài năng cho tiềm năng của tương lai.

1.3.3 Yếu tố thuộc về môi trường công ty.

Bao gồm các yếu tố như:

- Chính sách tiền lương của công ty.
- Khả năng tài chính của công ty.
- Lĩnh vực sản xuất kinh doanh của công ty.
- Năng lực sản xuất của công ty.
- Văn hóa của công ty.

1.3.4 Yếu tố thuộc về môi trường xã hội.

Bao gồm các yếu tố chủ yếu như sau:

- Tình hình cung cấp sức lao động trên thị trường.
- Mức sống trung bình của dân cư.
- Tình hình giá cả sinh hoạt.
- Sức mua của công chúng.
- Công đoàn xã hội.
- Nền kinh tế.
- Luật pháp.

Thị trường lao động phải tuân theo các quy luật cạnh tranh, quy luật giá trị, quy luật thị trường, sự thay đổi trong cơ cấu đội ngũ lao động, điều kiện kinh tế, tỷ lệ lao động thất nghiệp trên thị trường lao động. Các quy định của pháp luật về lao động. Các mong đợi xã hội, các phong tục, tập quán.

1.4 Nguyên tắc trong tổ chức tiền lương.

Bất cứ một tổ chức nào khi hoạt động cũng đều phải dựa trên những nguyên tắc nhất định, đó là những quy định bắt buộc nhằm đảm bảo cho hoạt động của tổ chức theo một định hướng, một mục tiêu nhất định. Việc vi phạm nguyên tắc, xét về lâu dài sẽ làm rối loạn, suy yếu các hoạt động của tổ chức.

Tổ chức tiền lương bao gồm những nội dung cơ bản sau:

❖ ***Nguyên tắc trả lương ngang nhau cho lao động ngang nhau.***

Khi lao động có chất lượng ngang nhau thì tiền lương phải trả ngang nhau, nghĩa là khi hai hay nhiều lao động cùng làm một công việc, thời gian, tay nghề và năng suất lao động như nhau thì tiền lương được hưởng như nhau, không phân biệt chủng tộc, giới tính, tuổi tác,... Chế độ xã hội hiện nay, nguyên tắc này không mất đi mà tiếp tục tồn tại. Thực hiện nguyên tắc này giúp cho người lao động yên tâm công hiến trong lĩnh vực mình công tác.

❖ ***Nguyên tắc đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động nhanh hơn tốc độ tăng lương bình quân.***

Qui định này là một nguyên tắc quan trọng khi tổ chức tiền lương vì có như vậy mới tạo cơ sở cho giảm giá thành và tăng tích lũy.

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.

Trong phạm vi nền kinh tế quốc dân cũng như nội bộ các Doanh nghiệp, muốn hạ giá thành sản phẩm và tăng tích lũy thì không còn con đường nào khác ngoài việc tăng năng suất lao động nhanh hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân.

❖ ***Nguyên tắc đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương giữa các ngành nghề khác nhau trong nền kinh tế quốc dân.***

Trình độ lành nghề bình quân khác nhau ở các ngành nghề khác nhau thì khác nhau: thể hiện mặt chất lượng lao động trong doanh nghiệp trả lương thì trả theo chất lượng lao động. Điều kiện lao động khác nhau không những giữa các ngành nghề mà nội bộ từng Doanh nghiệp cũng khác nhau. Vì thế khi điều kiện lao động khác nhau thì tiền lương khác nhau. Do đó để tái sức lao động khác nhau thì tiền lương khác nhau.

Vị trí quan trọng của ngành: trong từng thời kỳ nhất định thì mỗi thời kỳ có một vị trí quan trọng trong nền kinh tế, những ngành có vị trí quan trọng trong nền kinh tế thì tiền lương phải cao để mục đích khuyến khích lao động vào ngành nghề đó.

1.5 Hiệu quả của công tác trả lương.

Đối với một tổ chức, một doanh nghiệp trả lương như thế nào cho có hiệu quả nhất là một trong những vấn đề quan trọng cần phải được quan tâm nhằm nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh. Vì tiền lương là những chi phí cần thiết, chi phí có hiệu quả.

1.5.1 Yêu cầu cơ bản để công tác trả lương có hiệu quả.

- Tổ chức bộ máy công tác trả lương có hiệu quả.
- Phải biết lựa chọn các hình thức, chế độ trả lương cho phù hợp với điều kiện cụ thể của doanh nghiệp, tổ chức.
- Xác định mức lương phù hợp cho từng cá nhân trên cơ sở nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến chúng để khuyến khích động viên mà không làm tăng chi phí.
- Phải dùng thước đo hao phí lao động, mức đóng góp của từng người đối với tập thể trên cơ sở đánh giá mức thực hiện công việc của họ làm căn cứ trả lương.

1.5.2 Chỉ tiêu đánh giá.

- Hiệu quả kinh tế của việc trả lương:
 - Chi phí tiền lương trên một đồng giá trị sản phẩm trước và sau khi tăng lương.
 - Phần tăng thêm tiền lương so với phần tăng thêm năng suất lao động trước và sau khi tăng lương.
 - Tăng giảm giá thành trước và sau khi tăng lương.
 - Năng suất lao động, chất lượng sản phẩm sau khi thay đổi tiền lương.
- Hiệu quả xã hội của việc trả lương.
 - Thay đổi sức khỏe của người lao động khi thay đổi lương.
 - Sự gắn bó tập thể với tổ chức thay đổi khi thay đổi lương.
 - Tinh thần, thái độ và trách nhiệm đối với công việc khi thay đổi tiền lương.

Như vậy tiền lương trả cho người lao động không chỉ là chi phí đối với doanh nghiệp mà còn là thu nhập của người lao động. Tiền lương còn là khoản đầu tư của doanh

ngiệp, đó là sự đầu tư dài hạn nhằm thu hút lao động, giữ lao động và tăng cường suất lao động.

1.6 Các hình thức trả lương.

1.6.1 Hình thức trả lương theo thời gian.

Khái niệm: Là tiền lương trả cho người lao động tính theo thời gian làm việc, cấp bậc công việc và thang lương của người lao động, bao gồm lương tháng, lương tuần, lương ngày, lương giờ.

Hình thức trả lương theo thời gian chủ yếu áp dụng đối với những người làm công tác quản lý. Đối với công nhân sản xuất thì hình thức trả lương này chỉ áp dụng ở những bộ phận lao động bằng máy móc là chủ yếu, hoặc những công việc không thể tiến hành định mức một cách chặt chẽ và chính xác, hoặc vì tính chất của sản xuất của sản xuất nếu trả công theo sản phẩm sẽ không đảm bảo được chất lượng sản phẩm không đem lại hiệu quả thiết thực.

Điều kiện để đảm bảo hiệu quả:

- Quy định rõ ràng nhiệm vụ chức năng tiêu chuẩn thực hiện công việc.
- Đánh giá thực hiện công việc phải thực hiện chặt chẽ công bằng.

Các hình thức trả lương theo thời gian:

- Chế độ trả lương theo thời gian đơn giản:

Hình thức trả lương theo thời gian đơn giản là hình thức trả lương mà tiền lương nhận được của mỗi công nhân do mức lương cấp bậc cao hay thấp và thời gian làm việc thực tế nhiều hay ít quyết định. Hình thức trả lương này chỉ áp dụng ở những nơi khó xác định mức lao động chính xác, khó đánh giá công việc.

Tiền lương được tính như sau:

$$L_{tt} = L_{cb} \times T$$

Trong đó:

L_{tt} : Tiền lương thực tế người lao động nhận được.

L_{cb} : Là tiền lương cấp bậc được tính theo thời gian.

T: Thời gian làm việc.

Có ba loại lương theo thời gian đơn giản:

- Lương giờ: tính theo cấp bậc giờ và số giờ làm việc.
- Lương ngày: tính theo mức lương cấp bậc ngày và số ngày làm việc.
- Lương tháng: tính theo cấp bậc tháng.

Cách trả lương này mang tính bình quân, không khuyến khích, sử dụng hợp lý thời gian, tập trung công suất máy...

- Chế độ trả lương theo thời gian có thưởng:

Hình thức trả lương này là sự kết hợp giữa hình thức trả lương đơn giản và tiền thưởng khi đạt được các chỉ tiêu về số lượng và chất lượng đã quy định.

Hình thức trả lương này chỉ chủ yếu áp dụng với công nhân phụ làm công việc phục vụ. Ngoài ra, còn áp dụng ở công nhân chính làm công việc sản xuất, có trình độ cơ khí hóa, tự động hóa, hoặc những công việc phải đảm bảo chất lượng.

Công thức xác định như sau:

$$\text{Lương thời gian có thưởng} = \text{Mức lương cấp bậc} \times \text{Thời gian làm việc thực tế} + \text{Tiền thưởng}$$

Hình thức này không những phản ánh đúng trình độ và thời gian làm việc thực tế mà còn gắn chặt với thâm niên công tác của từng người thông qua các chỉ tiêu xét thưởng đã đạt được, vì vậy, nó khuyến khích người lao động quan tâm đến kết quả công tác của mình. Do đó, cùng với ảnh hưởng của khoa học kỹ thuật chế độ trả lương ngày càng được mở rộng hơn.

1.6.2 Hình thức trả lương theo sản phẩm.

Khái niệm: là hình thức trả lương cho người lao động dựa trực tiếp vào số lượng và chất lượng sản phẩm mà họ đã hoàn thành, công việc và lao vụ hoàn thành đúng tiêu chuẩn kỹ thuật đã quy định và đơn giá tiền lương tính cho một đơn vị sản phẩm, công việc đó. Đây là hình thức trả lương được áp dụng rộng rãi trong các doanh nghiệp nhất là các doanh nghiệp sản xuất và chế tạo sản phẩm.

Hình thức trả lương theo sản phẩm nó làm tăng năng suất của người lao động. Trả lương theo sản phẩm khuyến khích người lao động ra sức học tập nâng cao trình độ lành nghề, tích lũy kinh nghiệm, rèn kỹ năng, phát huy sáng tạo, nâng cao khả năng làm việc và làm tăng năng suất lao động.

Các hình thức trả lương theo sản phẩm.

- Hình thức trả lương trực tiếp theo sản phẩm cá nhân.

Chế độ tiền lương này áp dụng đối với công nhân hoạt động tương đối độc lập, tạo ra những sản phẩm tương đối hoàn chỉnh và đòi hỏi có những mức lao động áp dụng cho từng cá nhân.

Tiền lương sản phẩm trực tiếp cá nhân được xác định như sau:

$$L_{sp} = \text{ĐG} \times Q$$

Trong đó:

ĐG : là đơn giá sản phẩm.

Q : là Số sản phẩm mà người lao động làm được.

Đơn giá tiền lương là mức lương để trả cho người lao động khi họ hoàn thành một đơn vị sản phẩm hay công việc. Đơn giá sản phẩm có thể được xác định như sau:

$$\text{ĐG} = (L_{cb} + PC) / M_{sl} \text{ hoặc } \text{ĐG} = (L_{cb} + PC) \times M_{tg}$$

Ở đây:

L_{cb} : Lương cấp bậc của công việc (mức lương trả cho công việc đó).

PC: Phụ cấp mang tính lương cho công việc đó

M_{sl} : Mức sản lượng; M_{tg} : Mức thời gian.

Chế độ tiền lương này gắn trực tiếp tiền lương của từng cá nhân với kết quả lao động của bản thân họ, do đó tạo ra sự khuyến khích cao đối với người lao động nhằm nâng cao năng suất lao động. Tuy nhiên chế độ tiền lương bộc lộ rõ nhất những nhược điểm của hình thức trả lương theo sản phẩm, đó là công nhân ít quan tâm đến việc bảo vệ máy móc thiết bị, không chú ý đến tiết kiệm vật tư, nguyên vật liệu, và không quan tâm đến kết quả chung của tập thể. Vì vậy khi áp dụng chế độ tiền lương này doanh nghiệp cần phải có những quy định chặt chẽ nhằm hạn chế những ảnh hưởng không tốt của chế độ tiền lương này.

- Hình thức trả lương theo sản phẩm có thưởng.

Đây là chế độ tiền lương sản phẩm cá nhân kết hợp với hình thức tiền thưởng khi công nhân hoàn thành vượt mức sản lượng quy định. Tiền lương sản phẩm có thưởng được xác định như sau :

$$L_{\text{spthường}} = L_{\text{sp}} + (mh/100 \times L_{\text{sp}})$$

Trong đó:

h : là phần trăm hoàn thành vượt mức sản lượng

m : là % tiền thưởng so với lương sản phẩm cho 1% hoàn thành vượt mức sản lượng.

Chế độ tiền lương khuyến khích cao công nhân hoàn thành vượt mức quy định, nhờ vậy mà được hưởng thêm tiền thưởng vượt mức. Chế độ tiền lương này khi áp dụng cần tính cho cả tháng để tránh tình trạng trong tháng công nhân không đạt mức mà vẫn được hưởng tiền thưởng.

- Hình thức trả lương theo lũy tiến.

Chế độ tiền lương này thì đơn giá tiền lương cho một đơn vị sản phẩm sẽ được tăng lũy tiến theo mức độ hoàn thành vượt quy định. Công thức tính tiền lương của chế độ này như sau:

$$L_{\text{splt}} = \text{ĐG} \times Q + \text{ĐG}_{\text{lt}} \times (Q - M_{\text{sl}})$$

Trong đó: ĐG_{lt} – là đơn giá trả thêm cho những sản phẩm vượt mức quy định.

Chế độ tiền lương có tác động khuyến khích rất mạnh mẽ công nhân hoàn thành vượt mức quy định. Tuy nhiên chế độ này có thể làm cho việc tăng tiền lương nhanh hơn tốc độ tăng của năng suất lao động. Vì vậy chế độ tiền lương này ít được áp dụng trong các doanh nghiệp. Chế độ tiền lương này thường chỉ được áp dụng trong những khâu trọng yếu hoặc những khâu yếu kém cần phải tăng tốc trong một thời gian ngắn.

- Hình thức trả lương theo sản phẩm gián tiếp.

Chế độ tiền lương này thường áp dụng để trả lương cho công nhân phụ làm những công việc phục vụ cho công nhân chính. Chế độ tiền lương này nhằm khuyến khích công nhân phụ phục vụ tốt hơn cho công nhân chính mà mình có trách nhiệm phục vụ. Chế độ tiền lương này thì tiền lương của công nhân phụ sẽ phụ thuộc vào việc sản lượng mà công nhân chính làm ra được.

$$L_{\text{spgt}} = \text{ĐG}_{\text{pv}} \times Q$$

Trong đó:

ĐG_{pv} – là đơn giá sản phẩm phục vụ.

Q – số sản phẩm mà công nhân chính đạt được.

Còn ĐGpv – được xác định như sau:

$$\text{ĐGpv} = \text{Lcbpv} / \text{Msl} \text{ hoặc } \text{ĐGpv} = \text{Lcbpv} \times \text{Mtgpv}$$

Ở đây: L_{cbpv} – lương cấp bậc công việc phục vụ.

- Hình thức trả lương theo sản phẩm tập thể.

Chế độ tiền lương này thường được áp dụng với những công việc cần phải có một nhóm công nhân mới hoàn thành được (vì công việc đòi hỏi những yêu cầu chuyên môn khác nhau) hoặc một nhóm người thực hiện mới có hiệu quả. Chẳng hạn như lắp ráp máy móc thiết bị, xây dựng các công trình ... Với chế độ tiền lương này thì tiền lương của mỗi người phụ thuộc vào kết quả hoạt động chung của nhóm và sức đóng góp của họ vào kết quả chung đó.

Khi thực hiện chế độ tiền lương này cần lưu ý 2 vấn đề:

- Tính tiền lương sản phẩm chung của tập thể:

$$L_{sptt} = \text{ĐG} \times Q$$

Trong đó:

ĐG – là tiền lương trả cho tập thể lao động khi thực hiện một đơn vị sản phẩm.

Q – là Sản lượng chung của tập thể.

Đơn giá sản phẩm trả cho tập thể có thể tính theo 2 cách:

$$\text{ĐG} = \sum (\text{L}_{cb \text{ nhóm}} / \text{M}_{sl \text{ nhóm}}) \text{ hoặc } \text{ĐG} = \text{M}_{tg} \times \text{M}_{Lbq}$$

Ở đây: M_{Lbq} – Mức lương bình quân của nhóm.

- Phân phối lương cho các thành viên trong nhóm.

Tiền lương của mỗi công nhân được tính toán dựa vào các yếu tố sau đây:

- Lương cấp bậc mà công nhân đảm nhận.
- Thời gian làm việc thực tế của từng công nhân.

- Hình thức trả lương khoán.

Chế độ tiền lương này thường được áp dụng cho những công việc mà nếu giao từng chi tiết, bộ phận sẽ không có lợi mà phải giao toàn bộ khối lượng công việc cho người lao động trong một khoảng thời gian nào đó phải hoàn thành mới có hiệu quả. Chế

độ tiền lương này thường được áp dụng trong các ngành như xây dựng cơ bản, nông nghiệp ... Về thực chất chế độ tiền lương khoán là một dạng đặc biệt của hình thức tiền lương sản phẩm.

Đơn giá khoán có thể được tính cho $1m^2$ diện tích (trong xây dựng cơ bản), cho 1hec-ta (trong nông nghiệp)... Chế độ tiền lương này sẽ khuyến khích mạnh mẽ người lao động hoàn thành công việc trước thời hạn.

Khi giao khoán những chỉ tiêu khoán thường bao gồm:

- Đơn giá khoán
- Thời gian hoàn thành
- Chất lượng sản phẩm hay công việc

Công thức: $L_{\text{khoán}} = \text{ĐG}_{\text{khoán}} \times \text{Khối lượng công việc hoàn thành.}$

Chế độ tiền lương này có thể áp dụng cho cá nhân hoặc tập thể. Nếu đối tượng nhận khoán là tập thể thì khi phân phối tiền lương cho cá nhân sẽ giống như chế độ tiền lương tập thể.

1.7 Xây dựng và quản lý quỹ lương trong doanh nghiệp.

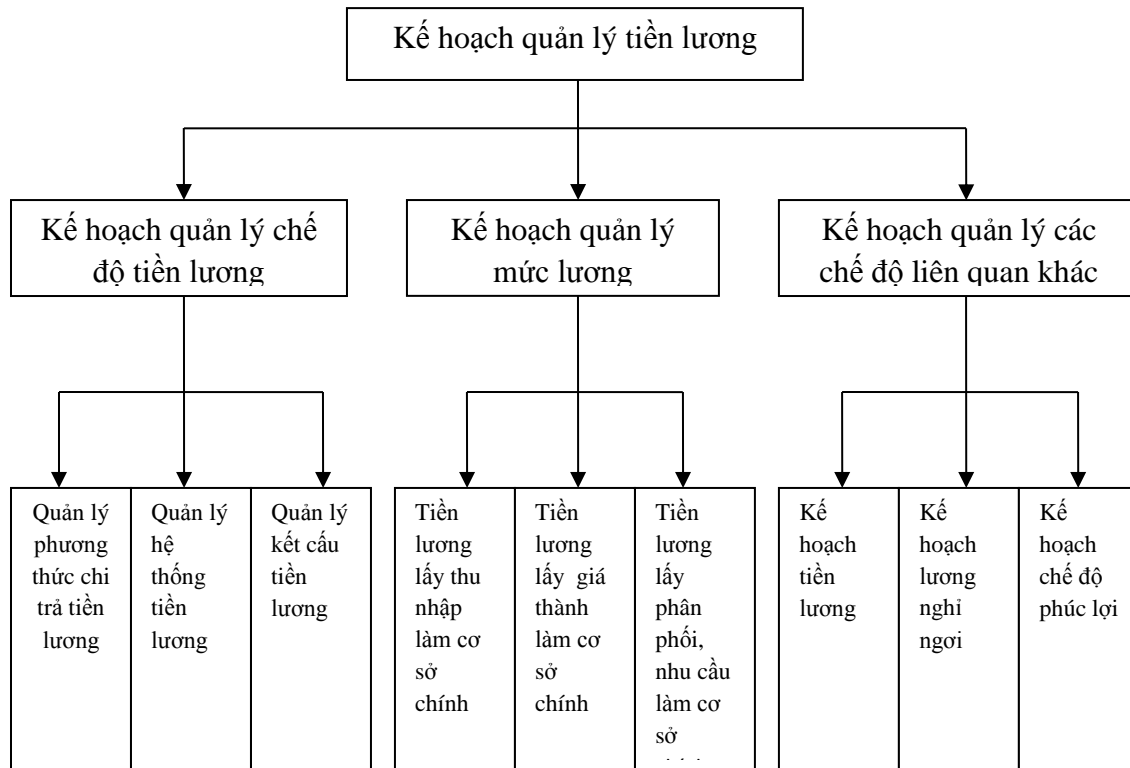
1.7.1 Xây dựng chế độ tiền lương.

Trình tự xây dựng chế độ tiền lương.

Bước 1: Lập kế hoặc quản lý tiền lương:

Trong giai đoạn này cần phải hoàn thành những công việc sau:

- Điều tra tiền lương.
- Lập biểu đồ quản lý tiền lương cho doanh nghiệp.
- Tìm kiếm những vấn đề còn tồn tại trong khi xác định tiền lương.



Bảng 1.2: kế hoạch quản lý tiền lương.

Bước 2: Xác định tổng mức lương hợp lý.

Căn cứ vào: Khả năng tri trả của doanh nghiệp, chi phí sinh hoạt cơ bản, chi phí sinh hoạt cơ bản, tình hình chung trên thị trường.

Bước 3: Lựa chọn hệ thống tiền lương thích hợp.

Tiền lương tính theo tháng, quý, năm, tiền lương tính theo chức vụ, chức năng của chức vụ.

Bước 4: Lựa chọn kết cấu tiền lương thích hợp:

Tiền lương gồm có: lương cơ bản; trợ cấp chức vụ; tiền thưởng, phúc lợi.

Các doanh nghiệp nên căn cứ vào đặc điểm của mình để quyết định tỷ lệ của từng bộ phận trong toàn bộ hệ thống tiền lương.

Bước 5: Lập chế độ tiền lương chuẩn mực:

Căn cứ vào những bước trên để tiến hành lập chế độ tiền lương, đồng thời tiêu chuẩn hoá chế độ hoá để có thể hình thành nên một chế độ quản lý tiền lương chuẩn mực.

1.7.2 Xây dựng và quản lý quỹ lương trong doanh nghiệp.

❖ Giới thiệu sơ lược về quỹ lương.

Một trong những nhiệm vụ đầu tiên và quan trọng nhất trong lĩnh vực tiền lương của doanh nghiệp là phải hình thành nguồn chi trả tiền lương và dự báo khả năng chi trả trên cơ sở xây dựng và quản lý chặt chẽ chi tiêu quỹ lương. Vậy ta có định nghĩa: “*Quỹ lương là tổng số tiền dùng để trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp tại một thời kì nhất định.*”

- Căn cứ vào mức độ ổn định của các bộ phận trong quỹ lương ta phân loại như sau:
 - Quỹ lương cố định: Được tính dựa vào hệ thống thang bảng lương.
 - Quỹ lương biến đổi: Bao gồm các khoản phụ cấp, tiền thưởng.
- Căn cứ vào đối tượng trả lương:
 - Quỹ lương của lao động trực tiếp.
 - Quỹ lương của lao động gián tiếp.

Trong các doanh nghiệp quỹ tiền lương của lao động trực tiếp thường chiếm một tỷ trọng lớn và biến đổi nhiều hơn, phụ thuộc vào hiệu quả sản xuất kinh doanh, còn quỹ lương của cán bộ quản lý, phục vụ thường ổn định hơn và chiếm tỷ trọng nhỏ.

- Căn cứ vào nhóm các bộ phận hình thành quỹ lương:
 - Quỹ lương cấp bậc: gồm quỹ lương được tính căn cứ vào số lượng người lao động, chức vụ tương ứng, mức lương tối thiểu và thời gian thực tế làm việc.
 - Quỹ lương cơ bản: bao gồm quỹ lương cấp bậc cộng với tổng các khoản phụ cấp có tính chất lương.
- Căn cứ vào sự hình thành và sử dụng quỹ lương ta có:
 - Quỹ lương kế hoạch: là tổng số tiền dự tính để trả lương cho người lao động. Tổng số tiền thực tế đã chi trong đó có những khoản không được lập trong kế hoạch.

❖ Tổng quỹ lương được hình thành từ các nguồn:

- Quỹ tiền lương theo đơn giá tiền lương được giao.
- Quỹ tiền lương bổ sung theo chế độ quy định của nhà nước.

- Quỹ tiền lương từ các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ khác ngoài đơn giá tiền lương được giao.
- Quỹ tiền lương dự phòng từ năm trước chuyển sang.

Để đáp ứng nhu cầu của thị trường, các hệ thống tiền lương phải rất linh hoạt để thích ứng với sự thay đổi của thị trường, luôn luôn linh hoạt có sự điều chỉnh kịp thời khi cần thiết. Việc xây dựng quỹ lương quỹ kế hoạch là cần thiết đối với mỗi doanh nghiệp. Để xây dựng quỹ lương kế hoạch, bên cạnh tính toán tới các yếu tố bên trong ảnh hưởng đến tiền lương của bản thân doanh nghiệp cần phải nắm và vận dụng các văn bản quy định của nhà nước về tiền lương nói chung và xây dựng kế hoạch quỹ lương nói riêng.

❖ **Lập kế hoạch quỹ lương trong doanh nghiệp.**

Để lập kế hoạch quỹ tiền lương cần phải căn cứ vào kế hoạch sản xuất kinh doanh trên thị trường. Đồng thời, phân tích tình hình sử dụng quỹ tiền lương thời gian trước để tìm ra những khoản chi bất hợp lý, nhằm tìm ra những biện pháp khắc phục khi lập kế hoạch mới. Có nhiều biện pháp để lập kế hoạch quỹ tiền lương tùy vào điều kiện cụ thể doanh nghiệp có thể lựa chọn phương pháp phù hợp. Các phương pháp lập kế hoạch quỹ tiền lương tại doanh nghiệp:

- ***Phương pháp dựa vào tổng thu trừ tổng chi.***

Công thức tính: $QL_{KH} = DT_{KH} - CP_{KH}$

Trong đó :

QL_{KH} : quỹ lương kế hoạch.

DT_{KH} : doanh thu kế hoạch, đó là tổng số dự tính thu được sau khi bán hàng, nó được dựa vào kế hoạch sản xuất kinh doanh và giá cả thị trường đối với loại hàng đó.

CP_{KH} : tổng chi phí liên quan đến nguyên vật liệu và khấu hao tài sản, máy móc, các khoản phải nộp và các khoản chi phí cần thiết không nằm trong chi tiêu quỹ tiền lương.

Điều kiện áp dụng: phải xác định chính xác doanh thu và tổng chi phí (không bao gồm chi lương) kế hoạch.

Ưu điểm: khuyến khích doanh nghiệp tăng doanh thu, giảm chi phí.

Nhược điểm: khó đảm bảo quỹ lương theo kế hoạch vì hai yếu tố doanh thu và chi phí thường biến động và khó xác định trước.

- **Phương pháp dựa vào đơn giá tiền lương cho một đơn vị hàng hóa tiêu thụ.**

Áp dụng phương pháp này cần xác định các chỉ tiêu sau:

- Mức chi phí tiền lương cho một đơn vị tiêu thụ kỳ thực hiện:

$$M_{TH} = QL_{TH} / Q_{TH}$$

Trong đó:

M_{TH} : mức chi phí tiền lương cho 1 đơn vị hàng hóa tiêu thụ ở kỳ thực hiện.

QL_{TH} : quỹ tiền lương thực tế đã chi kỳ thực hiện.

Q_{TH} : tổng doanh thu kỳ thực hiện.

- Mức chi phí tiền lương cho một đơn vị hàng hóa tiêu thụ kỳ kế hoạch:

$$M_{KH} = M_{TH} * (I_{TL} / I_W)$$

Trong đó:

M_{KH} : mức chi phí tiền lương cho một đơn vị hàng hóa tiêu thụ ở kỳ kế hoạch.

I_{TL} : chỉ số chi phí tiền lương bình quân.

I_W : chỉ số năng suất lao động kỳ kế hoạch.

Thông tư số 09/2005/TT – BLĐTBXH hướng dẫn tính chỉ số năng suất lao động và chỉ số tiền lương bình quân nhằm đảm bảo nguyên tắc trả lương có tốc độ tăng tiền lương thấp hơn tốc độ tăng năng suất lao động.

- Quỹ tiền lương kỳ kế hoạch được xác định theo công thức sau:

$$QL_{KH} = M_{KH} * Q_{KH}$$

Trong đó:

QL_{KH} : quỹ tiền lương kỳ kế hoạch.

Q_{KH} : tổng doanh thu kỳ kế hoạch.

Điều kiện áp dụng: phải xác định chính xác tốc độ tăng tiền lương bình quân và tốc độ tăng năng suất kỳ kế hoạch. Do đó, việc lập kế hoạch quỹ tiền lương và kế hoạch năng suất lao động có mối quan hệ chặt chẽ với nhau.

Ưu điểm: mức tiền lương kế hoạch được điều chỉnh theo tốc độ tăng năng suất lao động đảm bảo tốc độ tăng tiền lương thấp hơn tốc độ tăng năng suất lao động.

Nhược điểm: dựa trên mức chi phí thực tế để xác định mức kế hoạch, nếu chi quỹ tiền lương thực tế không hợp lý cũng sẽ làm tăng quỹ tiền lương kế hoạch.

❖ **Quản lý quỹ tiền lương trong doanh nghiệp.**

Bao gồm các nội dung cơ bản sau:

- Thiết lập, củng cố mạng lưới chuyên trách quản lý lao động tiền lương.
- Nắm chắc và vận dụng đúng đắn các chế độ, chính sách của nhà nước về tài chính nói chung và tiền lương nói riêng.
- Xây dựng và lựa chọn các mức lương phù hợp với điều kiện và khả năng của doanh nghiệp.
- Lựa chọn các hình thức về chế độ trả lương phù hợp với điều kiện sản xuất cụ thể và đối tượng trả lương.
- Xây dựng và thực hiện đầy đủ quy chế trả lương, trả thưởng của doanh nghiệp.
- Thực hiện đúng, đầy đủ BHXH, BHYT cho người lao động và đóng thuế TNCN theo quy định của nhà nước.
- Công khai hoá và ghi chép đầy đủ tiền lương và thu nhập hàng tháng của người lao động trong sổ lương của doanh nghiệp.
- Thực hiện thanh quyết toán chi tiêu quỹ lương lập thời, đầy đủ, phân tích, đánh giá mức độ hợp lý của các chi tiêu và các biện pháp sử dụng quỹ lương có hiệu quả.

1.8 Các khoản trích theo lương.

Theo quy định của Luật BHXH (2006) và văn bản pháp luật khác có liên quan hiện hành, tỷ lệ các khoản trích theo lương bao gồm Bảo hiểm xã hội (BHXH), Bảo hiểm y tế (BHYT), Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) và Kinh phí công đoàn (KPCĐ) áp dụng cho từng giai đoạn (xem Bảng 1.3 đến Bảng 1.6). Tỷ lệ trích đối với doanh nghiệp (DN) đóng góp được đưa vào chi phí hoạt động sản xuất kinh doanh trong kỳ và người lao động (NLĐ) đóng góp thường được trừ vào lương như sau:

Bảng 1.3. *Tỉ lệ các khoản trích theo lương áp dụng giai đoạn từ 1995 đến 2009.*

Các khoản trích theo lương	DN (%)	NLĐ (%)	Cộng (%)
BHXH	15	5	20
BHYT	2	1	3
BHTN	–	–	–
KPCĐ	2	–	2
Cộng (%)	19	6	25

Bảng 1.4. *Tỉ lệ các khoản trích theo lương áp dụng giai đoạn từ 2010 đến 2011.*

Các khoản trích theo lương	DN (%)	NLĐ (%)	Cộng (%)
BHXH	16	6	22
BHYT	3	1,5	4,5
BHTN	1	1	2
KPCĐ	2	–	2
Cộng (%)	22	8,5	30,5

Bảng 1.5. *Tỉ lệ các khoản trích theo lương áp dụng giai đoạn từ 2012 đến 2013.*

Các khoản trích theo lương	DN (%)	NLĐ (%)	Cộng (%)
BHXH	17	7	24
BHYT	3	1,5	4,5
BHTN	1	1	2
KPCĐ	2	–	2
Cộng (%)	23	9,5	32,5

Bảng 1.6. Tỷ lệ các khoản trích theo lương áp dụng giai đoạn từ 2014 trở về sau.

Các khoản trích theo lương	DN (%)	NLĐ (%)	Cộng (%)
BHXH	18	8	26
BHYT	3	1,5	4,5
BHTN	1	1	2
KPCĐ	2	–	2
Cộng (%)	24	10,5	34,5

1.8.1 Bảo hiểm xã hội.

Khái niệm: BHXH là sự đảm bảo một phần hoặc thay thế thu nhập của người lao động khi bị ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết...trên cơ sở đóng góp và sử dụng một quỹ tài chính tập trung, nhằm đảm bảo ổn định đời sống cho họ và an toàn xã hội.

Ý nghĩa của BHXH:

- Ổn định được cuộc sống của con người khi có những bất trắc xảy ra.
- Hình thành và sử dụng quỹ BHXH để phân phối lại một phần thu nhập giữa những người tham gia BHXH.
- Liên kết những người tham gia vào BHXH cùng với lợi ích chung của cộng đồng.
- Đảm bảo đời sống và thu nhập cho người lao động, kích thích họ hăng hái lao động sản xuất nâng cao năng suất lao động.

Quỹ BHXH ở Việt nam bao gồm:

- BHXH bắt buộc: Trợ cấp ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất.
- BHXH tự nguyện: Hưu trí, tử tuất, BH thất nghiệp.

Nguồn hình thành quỹ BHXH:

- Người sử dụng lao động và người lao động đóng góp (*tham khảo tỷ lệ đóng góp tại các bảng từ 1.3 đến 1.6 ở trên*).
- Hỗ trợ của Nhà nước.

- Các nguồn thu hợp pháp khác (từ các cá nhân và các tổ chức từ thiện ủng hộ, lãi đầu tư vốn nhàn rỗi).

1.8.2 Bảo hiểm y tế.

Khái niệm: BHYT là hình thức bảo hiểm được áp dụng trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe, không vì mục đích lợi nhuận, do Nhà nước tổ chức thực hiện và các đối tượng có trách nhiệm tham gia theo quy định của luật này (*Trích điều 2 luật BHYT*).

Ý nghĩa: là một chính sách xã hội mang ý nghĩa nhân đạo, người tham gia được giảm hoặc miễn phí các chi phí khám chữa bệnh trong phạm vi được hưởng BHYT, có tính chia sẻ cộng đồng được Đảng, Nhà nước hết sức coi trọng.

Nguồn hình quỹ BHYT:

- Tiền đóng bảo hiểm y tế của người lao động và của cơ quan, tổ chức, đơn vị quản lý đối tượng tham gia BHYT (*tham khảo tỉ lệ đóng góp tại các bảng từ 1.3 đến 1.6 ở trên*).
- Tiền sinh lời từ các hoạt động đầu tư của quỹ BHYT.
- Tài trợ, viện trợ của các tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài.
- Hỗ trợ từ ngân sách nhà nước.
- Các nguồn thu hợp pháp khác.

1.8.3 Các khoản trích khác.

❖ **Bảo hiểm thất nghiệp.**

Khái niệm: là khoản hỗ trợ tài chính tạm thời dành cho những người bị mất việc nhằm khắc phục hậu quả của tình trạng thất nghiệp, giúp người thất nghiệp tạm thời đảm bảo được cuộc sống và tìm kiếm việc thông qua việc tạo lập và sử dụng một quỹ tiền tệ tập trung.

Ý nghĩa:

- Góp phần phát triển một xã hội hài hòa với các lợi ích của NLĐ cũng như NSDLĐ.
- Ổn định khi tế - xã hội đối với đất nước, đảm bảo mục tiêu an sinh xã hội.
- Có tính nhân văn cao vì nó không chỉ đảm bảo mức sống cho NLĐ bị mất việc mà còn là sự chia sẻ rủi ro của những NLĐ đang làm việc.

- Tạo ra sự đồng bộ trong việc ban hành các văn bản pháp luật.

❖ **Kinh phí công đoàn.**

Công đoàn là tổ chức chính trị – xã hội của giai cấp công nhân và của người lao động, cùng với cơ quan Nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền lợi của cán bộ, công nhân, viên chức và những người lao động khác, thông qua các hoạt động giám sát, kiểm tra, thực hiện các quy định giải quyết khiếu nại, tranh chấp xảy ra trong doanh nghiệp. Tham gia quản lý nhà nước; tham gia kiểm tra giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước.

Quỹ kinh phí công đoàn dùng để tài trợ cho hoạt động công đoàn các cấp. Hiện nay kinh phí công đoàn được trích 2% từ chi phí sản xuất kinh doanh của mỗi doanh nghiệp.

Trích trước lương nghỉ phép của công nhân sản xuất.

Ta có: **Lương nghỉ phép hàng tháng = Σ TL phép KH / 12**

Bên cạnh đó:

- Tổng tiền lương nghỉ phép hàng tháng được tính như sau:

$$\Sigma \text{TL phép KH} = \Sigma (\text{số CNSX} * \text{số ngày phép BQ/CN} * \text{lương BQ/NGÀY/CN})$$

- Tỷ lệ trích trước lương nghỉ phép:

$$\text{T\%} = \Sigma \text{TL phép KH} / \Sigma \text{quỹ lương của CNSX của doanh nghiệp}$$

PHẦN 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CP MAY VIỆT THẮNG.

2.1 Tổng quan về công ty Cổ Phần May Việt Thắng.

Công ty Cổ phần may Việt Thắng được thành lập ngày 22/11/2005 là Công ty con của Tổng Công ty May Việt Thắng với vốn góp của Công ty mẹ là 52,7% và hiện nay là một doanh nghiệp trực thuộc tập đoàn dệt may Việt Nam (VINATEX). Hoạt động theo điều chính của Luật Doanh nghiệp do nhà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ban hành.

Doanh nghiệp chính thức đi vào hoạt động: 01/01/2006, được thành lập theo QĐ số 2460/QĐ-TCCB ngày 17/09/2004 của bộ trưởng bộ công nghiệp. Giấy phép kinh doanh số: 4103004063 cấp ngày 22/12/2005.

Tên đăng ký kinh doanh là: Công ty Cổ phần May Việt Thắng.

Tên giao dịch nước ngoài: Viet Thang Garment Joint Stock Company.

Tên giao dịch viết tắt: VIGACO.

Logo công ty:



Địa chỉ: 127 Lê Văn Chí – P.Linh Trung – Q.Thủ Đức – TP.HCM.

ĐT: (84 - 8) 38975641 – Fax: (84 – 8) 38961703.

Email: imexvietthang@hcm.vnn.vn

Web: www.vietthang.com.vn

Lĩnh vực hoạt động của công ty là sản xuất, kinh doanh, xuất nhập khẩu hàng dệt may thời trang.

Sản xuất: áo sơ mi nam, nữ, quần áo mùa đông, thể thao, chăn, gối, áo ngủ, đồng phục.

Diện tích nhà xưởng: 22.000 m²

Vốn điều lệ chính thức của Công ty là: 16 tỷ đồng.

2.1.1 Lịch sử hình thành và phát triển.

Công ty CP may Việt Thắng tiền thân là công ty TNHH nhà nước một thành viên dệt Việt Thắng, thuộc bộ công nghiệp. Được thành lập năm 1960 và chính thức đi vào hoạt động năm 1962. Công ty do 9 cổ đông có quốc tịch Việt Nam, Hoa Kỳ, Đài Loan góp vốn với tên ban đầu là Việt nam kỹ nghệ sợi với tên giao dịch quốc tế là VIMYTEX.

Công ty được thành lập ban đầu với 3 nhà máy chính: xưởng sợi, xưởng dệt, xưởng in nhuộm hoàn tất với các thiết bị chủ yếu được nhập từ Mỹ, Nhật và Đài Loan. Sau khi thống nhất đất nước, tháng 5/1975 công ty được nhà nước tiếp quản quốc hữu hoá, giao cho bộ công nghiệp nhẹ quản lý và duy trì các hoạt động sản xuất của VIMTYEX.

Ngày 21/01/1990 bộ công nghiệp ra quyết định số 159/TCTD thành lập nhà máy liên hiệp dệt may Việt Thắng với tên giao dịch là VICOTEX (Việt Thắng Textile Company).

Năm 1995 công ty đầu tư thêm cho dây chuyền đánh sợi, quay sợi từ dây chuyền của TOYOTA, tẩy và wash từ Brugma và những thiết bị riêng lẻ khác bao gồm máy bay của Juki, Brother...

Năm 1999 công ty khánh thành nhà máy xử lý nước thải với công suất 480m³/ngày. Đây là nhà máy xử lý nước thải hiện đại nhất lần đầu tiên xây dựng trong ngành dệt may do chính phủ Hà Lan tài trợ.

Năm 2000 công ty nhận giấy chứng nhận ISO – 9002 về quản lý chất lượng. Đây cũng là năm mà công ty đầu tư thêm nhà máy dệt phục vụ cho hoạt động sản xuất Picanol, Tsudacoma và các thiết bị nhuộm khác.

Năm 2001 công ty đầu tư dây chuyền đánh sợi mới.

Năm 2002 công ty là doanh nghiệp quốc doanh đầu tiên trong ngành dệt may Việt Nam đạt chứng chỉ ISO 14000 về hệ thống quản lý môi trường.

Năm 2003 công ty được cấp chứng chỉ SA – 8000 về trách nhiệm xã hội.

Ngày 21/11/2005 do nhu cầu mở rộng sản xuất kinh doanh, công ty đã tiến hành cổ phần hoá bộ phận may mặc của công ty, thành lập nên công ty CP may Việt Thắng.

Quá trình phát triển của công ty Cổ phần may Việt Thắng:

Cuối năm 2005 thời điểm tiếp nhận Công ty có khoảng 1000 công nhân, phân bố 4 nhà máy và văn phòng Công ty. Do ảnh hưởng bởi tình hình biến động chung về lao động và thị trường cũng như tổ chức nội bộ của các nhà máy, Công ty đã quyết định sáp nhập hai nhà máy là trung tâm thời trang và nhà máy May 3 cũ thành nhà máy May 3 mới. Như vậy, thời điểm thành lập quy mô của Công ty bao gồm:

- Nhà máy May 1.
- Nhà máy May 3.
- Nhà máy May 5.
- Văn phòng Công ty.

Cuối năm 2006 Công ty mở rộng sản xuất theo cả chiều rộng và chiều sâu: phân xưởng chống nhàu - hoàn tất và toàn bộ văn phòng, kho tàng của nhà máy May 3 được sửa chữa mở rộng trang bị thêm máy móc – thiết bị mới hiện đại mở rộng nhà xưởng Trung tâm thời trang cũ để tái tạo bố trí lại nhà máy May 5, sửa chữa cải tạo toàn bộ nhà xưởng và văn phòng cũ của nhà máy May 1.

Đầu năm 2007 Công ty khánh thành lò hơi đốt than, chấm dứt lệ thuộc nguồn nhiên liệu này bởi Công ty mẹ.

Đầu năm 2008 Công ty bắt đầu vận hành nhà máy May 7 chuyên sản xuất hàng nội địa nhằm chủ động giải quyết tốt hơn về nhu cầu tiêu thụ trong nước.

Đầu năm 2009 Công ty đầu tư thêm một xưởng wash áo sơ mi và tách phân xưởng chống nhàu ra khỏi nhà máy May 3 cùng với xưởng wash – chống nhăn.

Tính đến nay Công ty đã có hơn 1714 công nhân và số lượng vẫn đang tiếp tục tăng hàng ngày.

Thành công đạt được sau khi thành lập đến nay:

Qua gần 8 năm hình thành và phát triển công ty CP may Việt Thắng được các doanh nghiệp trong ngành đánh giá là công ty có tốc độ phát triển tương đối nhanh. Trong những năm qua Việt Thắng đã đạt được những thành công như:

- Chứng nhận ISO 9001-2000 năm 2005.
- Chứng nhận SA8000 năm 2006.
- Người tiêu dùng bình chọn là hàng Việt Nam chất lượng cao 5 năm liền 2006-2010.
- Giấy chứng nhận giải thưởng thời trang quần Kaki nam 2007.
- Topten thương hiệu hàng đầu Việt nam năm 2008.
- Topten ngành hàng thương hiệu Việt Nam năm 2009 đến nay.
- Đạt danh hiệu “Thương hiệu mạnh”.
- Được bình chọn “Topten hàng Việt Nam chất lượng cao”.
- Được bình chọn “Sản phẩm được người tiêu dùng thích nhất”.

2.1.2 Công nghệ, năng lực sản xuất và định hướng phát triển của công ty.

2.1.2.1 Công nghệ và năng lực sản xuất của công ty.

Công nghệ sản xuất: Số máy may thông thường 1200 máy; số máy chuyên dùng 300; số máy hoàn tất giặt mài 4 máy, hệ thống CAD, CAM 2 máy.

Năng lực sản xuất: Công ty cổ phần may Việt Thắng hàng năm sản xuất, kinh doanh các mặt hàng may mặc, đặc biệt là áo sơ mi, quần kaki, quần tây, áo khoác thời trang các loại với năng lực sản xuất như sau:

- Áo sơ mi: 1.500.000 sản phẩm / năm.
- Quần kaki, quần tây: 1.020.000 sản phẩm / năm.
- Áo khoác: 200.000 sản phẩm / năm.
- Thời trang các loại: 50.000 sản phẩm / năm.

2.1.2.2 Định hướng phát triển của công ty.

❖ Thị trường tiêu thụ và phát triển của công ty.

Lĩnh vực mũi nhọn của công ty là sản xuất và thương mại các sản phẩm dệt, may và nguyên phụ liệu,... VIGACO đang thực hiện 2 mảng hoạt động chính là thị trường nội địa, thị trường xuất khẩu và gia công nước ngoài.

Thị trường nội địa: VIGACO trực tiếp thiết kế, tạo mẫu và sản xuất, phân phối các sản phẩm may mặc, thời trang. Sản phẩm sẽ đến với tay người tiêu dùng thông qua các hệ thống cửa hàng, đại lý phân phối và các siêu thị gồm:

- Hệ thống các siêu thị: Coop mart, Vinatex, Bình An, Nguyễn Văn Cừ.
- Các cửa hàng trong khu vực Tp. HCM bao gồm:
 - 146 Cao Thắng – P.11– Q.10 – TP. HCM.
 - 270 Võ Văn Ngân – Q.Thủ Đức – TP. HCM.
 - 207 Quang Trung – P.10 – Q. Gò Vấp – TP. HCM.
 - 62 Phan Đình Phùng – Q. Phú Nhuận – TP. HCM.
 - 147c Cách Mạng Tháng Tám – Q.10 – TP. HCM.
 - 61 Lê Văn Sĩ – P.13 – Q. Phú Nhuận – TP. HCM.
- Khu vực Miền Trung:
 - 64A Lý Thánh Tôn – TP. Nha Trang – Khánh Hoà.
 - 195 Lê Duẩn – TP. Đà Nẵng.
- Khu vực phía Bắc:
 - 180 Cầu Giấy – Q.Cầu Giấy – Hà Nội.
 - Đại lý cấp 1: - 34 Ngô Quyền – Q. Hoàn Kiếm – Hà Nội, 299 Chùa Bộc – Hà Nội, Tổng đại lý Vĩnh Phúc.

Các sản phẩm chủ lực mà Việt Thắng dùng phục vụ khách hàng nội địa gồm: áo sơ mi (nam, nữ), quần Kaki, quần tây và các mặt hàng thời trang khác. Mỗi sản phẩm đều đa dạng về kiểu dáng, chất liệu và màu sắc. Ngoài ra Việt Thắng nhận thiết kế và sản xuất đồng phục cho các đơn vị, các công ty.

Thị trường xuất khẩu và may gia công nước ngoài:

Gồm: châu Âu, Mỹ... đặc biệt từ khi hiệp định thương mại Việt – Mỹ được ký kết và hiện nay Việt Nam chính thức là thành viên của tổ chức thương mại thế giới WTO đã mở ra nhiều cơ hội mới cho Việt Thắng. Thị trường xuất khẩu hiện nay chiếm 93,8%. Việt Thắng và các đối tác sẽ thỏa thuận các vấn đề liên quan đến đơn hàng như: nguồn nguyên phụ liệu, thời gian giao hàng, số lượng, điều kiện sản xuất...Thị trường và đối

tượng khách hàng có thể khác nhau nhưng các sản phẩm của Việt Thắng có một điểm chung là: đều được tạo ra từ những dây chuyền sản xuất hiện đại, bởi những người công nhân có tay nghề cao, dưới sự giám sát và quản lý chất lượng chặt chẽ theo tiêu chuẩn ISO, SA...

Thị trường xuất khẩu: Châu Âu, Mỹ, Nhật bản. Thị trường Châu Âu chiếm khoảng 8%, thị trường Mỹ 72,8%, các nước khác là 19.2%.

Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty trong những năm gần đây được thể hiện trong bảng sau:

Bảng 2.1. Kết quả kinh doanh lãi lỗ năm 2010 -2013.

ĐVT: VNĐ

Chỉ tiêu	Mã số	Thuyết minh	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013
1.DT BH và cung cấp dịch vụ	01	VI.25	328,407,100,524	405,891,051,275	427,861,701,509	533,831,895,249
2.các khoản giảm trừ	02		328,433,798	948,012,151	101,949,257	611,54,530
3.DTT về BH và cung cấp dịch vụ	10		328,078,676,726	404,943,039,106	427,759,752,252	533,220,450,719
4.Giá vốn hàng bán	11	VI.27	276,110,022,826	329,380,050,291	354,270,651,172	444,836,449,764
5.LN góp về BH và cung cấp dịch vụ	20		51,968,653,900	75,562,988,815	73,489,101,080	88,384,090,955
6.DT hoạt động tài chính	21	VI.26	2,029,852,067	1,787,668,704	742,390,392	2,163,395,808
7.chi phí tài chính + trong đó: chi phí lãi vay	22	VI.28	6,328,729,795	7,738,676,401	3,918,767,565	5,202,988,849
	23		3,122,582,129	3,195,954,933	2,457,117,153	3,122,762,062
8.chi phí bán hàng	24		20,644,709,232	24,854,504,060	22,295,420,520	25,154,656,379
9.chi phí quản lý DN	25		19,259,182,184	36,859,890,688	38,780,966,843	49,936,305,857
10.LN thuần từ hoạt động KD	30		7,745,844,756	7,897,586,370	9,236,336,544	10.253,499,678
11.Thu nhập khác	31		267,906,685	144,602,730	127,222,261	106,023
12.Chi phí khác	32		488,241,755	40,694,327	57,880,172	171,643,592
13.LN khác	40		-220,335,071	103,908,403	69,342,089	-171,537,569
14.Tổng LN trước thuế	50	VI.30	7,525,549,685	8,001,494,773	9,305,678,633	10,801,962,109
15.Chi phí thuế TNDN hiện hành	51	VI.30	1,229,652,040	1,456,344,011	1,447,392,743	1,742,895,332
16.Chi phí TTNDN hoàn lại	52		198,531,409	77,697,45	77,679,435	59,079,435
17.LN sau thuế TNDN	60		6,097,366,236	6,467,471,327	7,780,606,455	8,279,987,342
18.Lãi cơ bản trên cổ phiếu	61		0	0	0	0

(Nguồn trích từ bảng báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh các năm từ 2010 đến 2013 của Ban Kế Toán công ty)

❖ Định hướng phát triển của công ty.

Công ty không ngừng đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao tay nghề, nghiệp vụ, kỹ năng cho cán bộ nhân viên, nhằm tạo ra một đội ngũ cán bộ chuyên nghiệp. Bên cạnh đó nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho nhân viên.

Với xu thế phát triển hội nhập vào quốc tế, Ban lãnh đạo Công ty đã có những chiến lược kinh doanh đúng đắn và phù hợp bắt kịp với tốc độ phát triển của nền kinh tế thị trường nhằm nâng cao chất lượng sản phẩm và không ngừng phát triển hiệu quả kinh tế cho công ty và góp phần phát triển kinh tế Việt Nam, mở rộng thị trường trong và ngoài nước.

Áp dụng các công nghệ sản xuất tiên tiến trên thế giới cũng như hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO, SA. Khai thác tốt nguồn cung ứng nguyên vật liệu để làm phong phú mẫu mã hàng, đáp ứng yêu cầu đa dạng của khách hàng. Tiếp tục nghiên cứu, cải tiến mẫu mã, nâng cao chất lượng sản phẩm đón đầu thị trường.

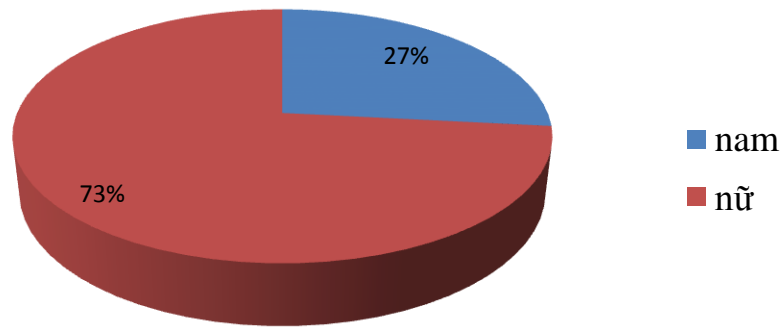
2.1.3 Tổ chức bộ máy quản lý của công ty.**❖ Quy mô năng lực và đặc điểm nguồn nhân lực của công ty.**

Quy mô năng lực: Hiện nay Việt Thắng đang có trên 1714 lao động, trong đó có 457 lao động Nam và 1257 lao động Nữ, phân bố tại các nhà máy 1,3,5,7 và các phòng ban nghiệp vụ của công ty.

Ta thấy tỉ lệ nữ giới gấp ba tỉ lệ nam giới. Sở dĩ có điều đó vì mặt hàng sản xuất của công ty là may mặc đòi hỏi sự khéo léo cũng như tỉ mỉ điều này khá phù hợp với tính cách cũng như sức khỏe của nữ giới do vậy đại bộ phận công nhân trong công ty là nữ giới, nam giới thường làm việc ở các bộ phận như kho bãi, bốc xếp, vận hành máy, các bộ phận văn phòng, cửa hành thì tỉ lệ nam nữ khá đồng đều.

Nhìn chung cơ cấu theo giới tính của công ty như trên là phù hợp với mặt hàng kinh doanh của công ty.

Biểu đồ 2.1. Cơ cấu giới tính



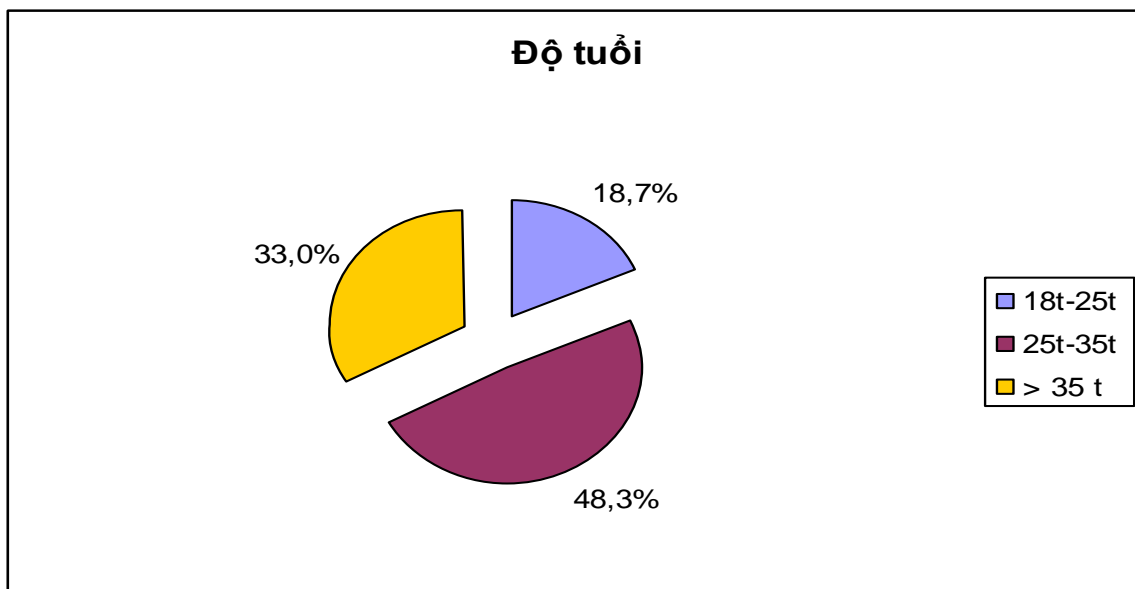
(Nguồn: Ban nhân sự công ty).

Đặc điểm nguồn nhân lực:

Qua nghiên cứu độ tuổi 25-35 tuổi chiếm 48,4%, cơ cấu lao động trẻ, là điều kiện thuận lợi nâng cao năng lực cạnh tranh cho công ty. Chiếm tỷ lệ cũng lớn là người lao động ở độ tuổi trên 35 tuổi chiếm 33,0%, một đội ngũ có kinh nghiệm và thâm niên làm việc cao. Dưới 25 tuổi chiếm 18,7%.

Biểu đồ 2.2. Tỷ lệ độ tuổi người lao động.

DVT: %



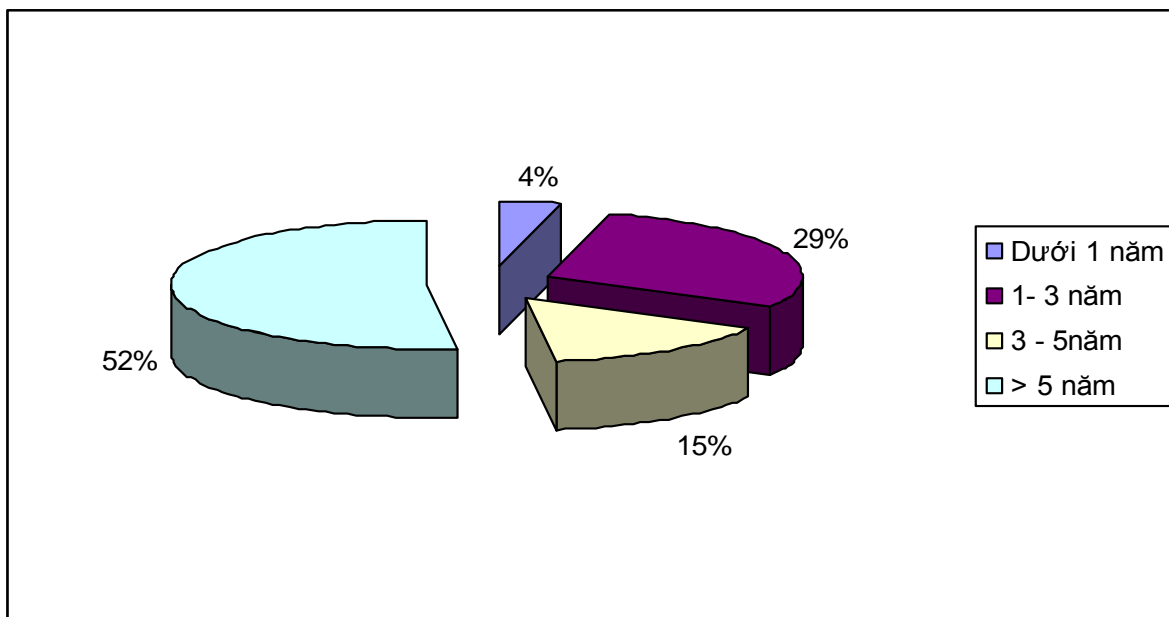
(Nguồn: Ban Nhân Sự)

Con người là yếu tố giúp Việt Thắng bắt kịp những yêu cầu luôn đổi mới của khách hàng. May mặc thời trang là những sản phẩm có nhiều chi tiết và đòi hỏi sự tinh xảo, tỉ mỉ và sự chăm chút cao trong suốt quá trình chế tạo. Bản thân từng công nhân cần vững tay nghề, có kinh nghiệm và hiểu rõ yêu cầu kỹ thuật của sản phẩm. Chỉ những lao động trải qua thời gian đào tạo và trực tiếp sản xuất mới hội tụ những tố chất này mà không có một máy móc nào có thể thay thế được.

Người lao động làm việc dưới 1 năm chiếm tỷ trọng không cao, chiếm 4%. Mức độ thâm niên công tác của công ty từ 1- 5 năm chiếm 29%, 15% lao động làm việc có thâm niên tương đối cao 3- 5 năm. Trong khi đó, thâm niên trên 5 năm công tác chiếm rất cao 52%. Như vậy nguồn lao động gắn bó với công ty cao.

Biểu đồ 2.3. Biểu đồ thể hiện thâm niên làm việc của người lao động.

DVT:%



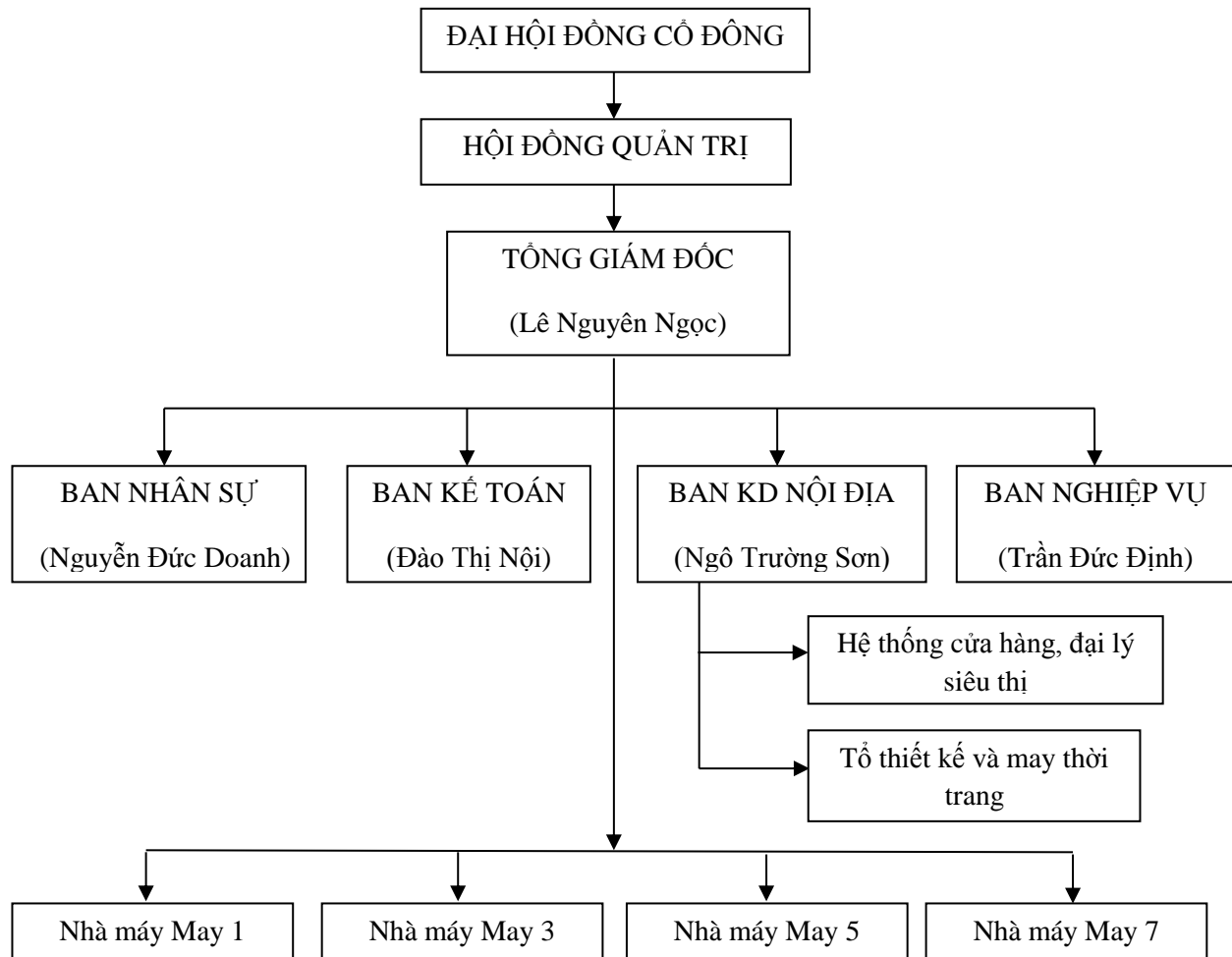
(Nguồn: Ban nhân sự)

Công ty Cổ phần may Việt Thắng nhận lao động từ nhiều nguồn khác nhau, đa số lao động của công ty là những công nhân có trình độ chuyên môn và tay nghề kỹ thuật cao. Các sản phẩm may mặc thường xuyên thay đổi kéo theo đó là áp lực về trình độ sản xuất, chuyên môn. Chính vì thế mà huấn luyện tay nghề cho công nhân tại Việt Thắng là

thường xuyên. Hàng năm ngoài đào tạo cho công nhân mới, Việt Thắng còn tổ chức hoặc công nhân đi học nâng cao trình độ chuyên môn tại các tổ chức có uy tín.

Tổ chức bộ máy quản lý của công ty.

Bảng 2.2. Sơ đồ tổ chức công ty.



(Trích nguồn từ Ban Nhân Sự công ty)

Đại diện Pháp luật của công ty cổ phần May Việt Thắng là ông Lê Nguyên Ngọc. Cơ cấu tổ chức của công ty bao gồm 4 phòng ban chức năng, 4 nhà máy may, một xưởng wash áo sơ mi, một Trung tâm thời trang và hệ thống các cửa hàng, chi nhánh trực thuộc ban Kinh doanh Nội địa.

Theo sơ đồ tổ chức của công ty, mọi hoạt động sản xuất kinh doanh và điều hành, chịu sự chỉ đạo của Tổng giám đốc thông qua các bộ phận chức năng. Các ban chịu trách nhiệm hỗ trợ Tổng giám đốc trong mọi hoạt động nhằm phục vụ việc phát triển công ty

và trực tiếp liên kết chỉ đạo cho các nhà máy hoạt động. Trong khi đó nhà máy chỉ chịu trách nhiệm thực hiện kế hoạch sản xuất từ công ty giao xuống. Như vậy muốn thực hiện điều độ công tác sản xuất, công ty phải xây dựng một hệ thống thông tin chặt chẽ từ công ty đến các nhà máy.

2.2 Thực trạng quản lý tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.

2.2.1 Nguyên tắc xác định quỹ lương, hệ số và các loại tiền lương.

❖ Xác định quỹ lương của công ty.

Quỹ lương của công ty Cổ phần may Việt Thắng bao gồm lương chính và lương phụ (tiền thưởng, phụ cấp).

Quỹ lương của từng nhà máy trong doanh nghiệp được xác định bằng 54% doanh số CM (doanh thu gia công) thực hiện trong tháng của nhà máy (riêng bộ phận chống nhàu thuộc nhà máy may 3 bằng 36%).

Quỹ lương của khối văn phòng (gồm tất cả cán bộ công nhân viên ban nhân sự, ban kế toán, ban nghiệp vụ, bộ phận kinh doanh của ban kinh doanh nội địa,...) bằng 8,20% quỹ lương thực hiện trong tháng của các nhà máy.

- Các chuyền trực tiếp sản xuất chiếm tỷ trọng: từ 60 đến 70% quỹ lương.
- Các bộ phận gián tiếp, phụ trợ chiếm tỷ trọng: từ 30 đến 40% quỹ lương.

❖ Xác định hệ số lương và mức lương tối thiểu của công ty.

Hệ số lương được xác định theo thang lương, bảng lương và phụ cấp lương do Nhà nước quy định tại Nghị định 205/2004/NĐ-CP, ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về tiền lương được áp dụng tại công ty (tham khảo thang lương bảng lương đính kèm phần phụ lục).

Mức lương tối thiểu chung hiện nay được áp dụng là 1.150.000 đồng theo nghị định số 66/2013/NĐ-CP ngày 27/06/2013 của Chính phủ để tính các khoản trích nộp và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, tiền lương ngừng việc, tiền lương các ngày nghỉ, ngày lễ tết, nghỉ hàng năm, ký kết hợp đồng lao động và các chế độ khác theo pháp luật lao động.

Công ty hiện đang áp dụng mức lương tối thiểu là 2.500.000 đồng (cao hơn mức lương tối thiểu vùng do chính phủ quy định) để làm cơ sở tính bù lương cho người lao động, nếu lương thu nhập hàng tháng của người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu này.

❖ **Mức lương cơ bản áp dụng cho các nhà máy:**

Quỹ lương sản phẩm được chia cho các đơn vị, các nhóm trong đơn vị của nhà máy theo tỉ trọng tiền lương của đơn vị theo nhóm công việc. Diễn hình như:

- *Lương của cán bộ quản lý chuyên* (bao gồm Chuyên trưởng, Chuyên phó và Kỹ thuật chuyên) bằng 16% quỹ lương của chuyên. Nếu mức này thấp hơn mức lương cơ bản, Chuyên trưởng sẽ được hưởng theo lương cơ bản. Mức lương cơ bản của Chuyên trưởng như sau:
 - Đối với chuyên (từ < 40 người) = 1.400.000đ/tháng.
 - Đối với chuyên (từ 40 – 49 người) = 1.500.000đ/tháng.
 - Đối với chuyên (từ 50 người trở lên) = 1.600.000đ/tháng.
- *Mức lương của Giám đốc và Phó giám đốc các nhà máy:*
 - Nhà máy may 1, may 3 bằng 1,70% quỹ lương của toàn nhà máy.
 - Nhà máy may 5, may 7 bằng 2,05% quỹ lương của toàn nhà máy.
- *Hệ số lương cơ bản của từng cá nhân khối gián tiếp, phụ trợ:*
 - Để xác định hệ số lương một cách khách quan, các đơn vị phải thành lập hội đồng bao gồm Giám đốc, Phó giám đốc, tổ trưởng hoặc phụ trách bộ phận, cán bộ làm lương và chủ tịch công đoàn của đơn vị để xếp hệ số lương cơ bản cho từng người (có biên bản xét duyệt hệ số kèm theo).
 - Tuyệt đối không xếp hệ số một cách chủ quan hoặc gán định kiến cá nhân trong việc xếp hệ số. Trong biên bản của hội đồng phải ghi rõ ý kiến phân tích việc xếp loại hoặc tăng giảm hệ số của từng người.
 - Việc xếp và điều chỉnh hệ số lương phải dựa trên nguyên tắc:
 - Tổng hệ số lương cơ bản của bộ phận không thay đổi.

- Trong cùng một bộ phận nếu tăng hệ số lương của người này thì phải giảm hệ số lương của người khác.
 - Nếu muốn tăng hệ số lương của những người trong bộ phận thì phải giảm số lao động hiện có và ngược lại tăng lao động thì phải giảm hệ số.
- *Hệ số sản lượng tính lương:*

Bảng 2.3. Hệ số sản lượng.

Số lượng sản phẩm	Hệ số
100 SP trở xuống	2,50
Từ 101 đến 200 SP	2,30
Từ 201 đến 300 SP	2,10
Từ 301 đến 500 SP	1,70
Từ 501 đến 800 SP	1,50
Từ 801 đến 1000 SP	1,30
Từ 1001 đến 2000 SP	1,10
Từ 2001 đến 3000 SP	1,00
Từ 3001 đến 7000 SP	0,95
Từ 7001 đến 10000 SP	0,90
Từ 10001 đến 15000 SP	0,85
Từ 15001 đến 20000 SP	0,80
Từ 20000 SP trở lên	0,75

(Trích nguồn từ Ban nhân sự)

❖ **Mức lương cơ bản áp dụng cho khối văn phòng công ty.**

Mức lương cơ bản của từng cá nhân khối văn phòng sẽ do Tổng giám đốc quyết định.

Mức lương thu nhập của từng cá nhân trong tháng bằng quỹ lương của khối văn phòng chia cho tổng cộng mức lương cơ bản của khối văn phòng, ta có được hệ số, lấy hệ số nhân với mức lương cơ bản của từng cá nhân.

❖ **Các quy định về tiền lương làm thêm giờ:**

Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc đang làm như sau: (trích khoản 1, điều 97, BLLĐ năm 2012)

- Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%.
- Vào ngày nghỉ hàng tuần, ít nhất bằng 200%.
- Vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ.
- Đối với các bộ phận hưởng lương theo sản phẩm thì tiền làm thêm giờ được tính trên cơ sở sản phẩm làm ra.

Người lao động làm việc vào ban đêm thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc của ngày làm việc bình thường.

❖ **Các khoản phụ cấp có tính chất tiền lương.**

Để việc trả lương được đầy đủ, gắn với mức độ đóng góp của từng người, từng bộ phận, quỹ lương sẽ được dành một tỉ lệ hợp lý để phân phối bổ sung hoặc thưởng trực tiếp cho cá nhân hoặc đơn vị đã có đóng góp hoặc hỗ trợ trong việc thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của công ty.

- Hàng năm, tùy theo tình hình sản xuất kinh doanh của công ty, tổng mức tiền lương cho các ngày: Tết Dương Lịch, các ngày lễ trong năm như: 30/4 – 1/5, ngày Quốc Khánh 2/9, tiền lương quý, tết Nguyên Đán: bằng 2 đến 4 tháng lương khoán thực tế bình quân của từng công nhân viên.
- Phụ cấp đủ công: dành cho những công nhân viên lao động chuyên cần, thực hiện đủ ngày công trong tháng và được tính theo chu kỳ 06 tháng / chu kỳ như sau:
 - Đủ công tháng thứ 1: 100,000 đồng.
 - Đủ công tháng thứ 2 liên tục: 200,000 đồng.
 - Đủ công tháng thứ 3 liên tục: 300,000 đồng.
 - Đủ công tháng thứ 4 liên tục: 350,000 đồng.
 - Đủ công tháng thứ 5 liên tục: 400,000 đồng.
 - Đủ công tháng thứ 6 liên tục: 500,000 đồng.

Chu kỳ được tính là 6 tháng, hết 6 tháng lập lại từ đầu. Những trường hợp chưa hết chu kỳ đã bị gián đoạn thì quay lại từ đầu.

- Phụ cấp tiền xăng, xe cho công nhân viên ở xa (hoặc nhà trọ đối với những công nhân viên ở gần công ty): 135,000 đ/người/tháng làm đủ công, số tiền này sẽ được điều chỉnh theo giá cả thị trường từng thời điểm.
- Phụ cấp Bồi dưỡng độc hại thực hiện theo thông tư số 10/2006/TTLT-BLĐTBXH-BTY ngày 12/9/2006. Bồi dưỡng bằng hiện vật mức: 4.000 đồng / ngày / công / người.

2.2.2 Xác định mức lương cho các đối tượng trong công ty.

Do công ty chuyên sản xuất hàng may mặc nên công ty áp dụng hình thức tính lương cho người lao động theo hai hình thức sau:

- Lương theo sản phẩm (khối trực tiếp).
- Lương theo thời gian (khối gián tiếp).

Kỳ hạn trả lương: từ ngày 10 đến 15 hàng tháng.

Hàng tháng kế toán tiến hành khấu trừ BHXH, BHYT vào tiền lương của công nhân theo quy định.

❖ Lương theo thời gian (khối gián tiếp):

Áp dụng cho bộ phận: văn phòng, chuẩn bị sản xuất, KCS, cơ điện, các chuyên trường, kỹ thuật chuyên, chạy chuyên của nhà máy.

Phương pháp tính lương khối gián tiếp:

$$\Sigma TN = LTG + LTC + \text{Tiền Xe} + (LGI, p + \text{Thưởng})(\text{nếu có}).$$

Trong đó:

$$LTG = \frac{ML + LNS}{26} \times \text{Công thực tế} \times HSCV$$

ML, LNS dựa vào nhiều yếu tố : thời gian sản xuất, chất lượng, phụ thuộc vào quỹ thương phân bổ hàng tháng.

$$LTC = \frac{ML + LNS}{26} \times \text{Công tăng ca} \times 150\%$$

$$LGl, p = \frac{1,150,000 \times HSLG}{26} \times \text{Số ngày phép.}$$

$$\text{Phụ cấp xe} = \frac{135,000}{26} \times \text{Công thực tế.}$$

Chú thích:

ΣTN : tổng thu nhập.

ML : mức lương.

LTG : lương thời gian.

LNS : lương năng suất.

LTC : lương tăng ca.

HSCV : hệ số công việc.

LGl,p : lương lễ, phép.

HSLG : Hệ số lương căn bản.

Chú ý: Ngày công và ngày tăng ca được xác định dựa vào Bảng chấm công hàng tháng của công ty. (Tham khảo Bảng chấm công 12/2013 đính kèm phần phụ lục)

Ngoài ra mỗi tháng người lao động phải thực hiện nghĩa vụ đóng BHXH theo HĐLĐ đã ký kết. Vậy người lao động sẽ nhận được lương thực lãnh sau khi đã khấu trừ phần trích đóng BHXH.

Với: Trích lương BHXH, BHYT = $1,150.000 \times HSLG \times 9.5\%$. (Từ năm 2014 thì nhân với 10,5%.)

Ví dụ: tính lương cụ thể nhân viên Nguyễn Mạnh Thắng thuộc bộ phận văn phòng của nhà máy may 7 tháng 12/2013.

Với các số liệu như sau (Tham khảo Bảng chấm công và Bảng lương đính kèm phần phụ lục):

Mức lương: 1,900,000 đồng;

Tăng ca: 7.4 ngày.

Ngày công: 25.8 ngày;

LNS : 0;

HSCV: 3.1776.

Thưởng đủ công : 100,000 đồng;

HSLG: 2.16.

$$LTG = \frac{1,900,000}{26} \times 25.8 \times 3.1776 = 5,990,998 \text{ đồng.}$$

$$LTC = \frac{1,900,000}{26} \times 7.4 \times 150\% = 811,154 \text{ đồng.}$$

$$LGl, p = \frac{1,150,000 \times 2.16}{26} \times 0 = 0 \text{ đồng}$$

$$\text{Tiền xe} = \frac{135,000}{26} \times 25,8 = 133,961 \text{ đồng.}$$

Ta được:

$$\Sigma \text{TN} = 5,990,998 + 811,154 + 133,961 + 100,000 = 7,037,113 \text{ đồng.}$$

$$\text{Trích lương BHXH, BHYT} = 1,150,000 \times 2.16 \times 9.5\% = 235,980 \text{ đồng.}$$

$$\text{Lương thực lãnh} = 7,037,113 - 235,980 = 6,800,133 \text{ đồng.}$$

❖ **Tính lương theo sản phẩm (khối trực tiếp).**

Hình thức này áp dụng cho bộ phận trực tiếp như: thợ chính, thợ phụ, thợ ủi, công nhân các chuyên may, chổng nhàu...

Tổng thu nhập được xác định:

$$\Sigma \text{TN} = \text{Lương sản phẩm(LSP)} + \text{LTC} + (\text{LGI,p} + \text{Thưởng})(\text{nếu có}).$$

Trong đó:

$$\text{LSP} = \text{Tổng phút chế tạo} \times \text{Đơn giá.}$$

Với Tổng phút chế tạo (s)/60, phút chế tạo này đã bao gồm cả trong giờ và 100% phụ trội tăng ca.

$$\text{LTC} = \frac{\text{Tổng phút chế tạo} \times \text{Công tăng ca} \times \text{Đơn giá} \times 50\%}{\text{Công thực tế} + \text{Công tăng ca}}$$

$$\text{LGI, p} = \frac{1,150,000 \times \text{HSLG}}{26} \times \text{Số ngày phép}$$

$$\text{Phụ cấp xe} = \frac{135,000}{26} \times \text{Công thực tế.}$$

Ví dụ: tính lương cụ thể cho công nhân Dương Thị Đang là công nhân may trực tiếp thuộc chuyên 1 của nhà máy may 7 tháng 12/2013.

Với các số liệu như sau: (*Tham khảo Bảng chấm công và Bảng lương đính kèm phần phụ lục*):

Tổng phút chế tạo: 30,057; Đơn giá: 195 đồng.

PC lao động nữ: 13,850 đồng; Ngày tăng ca: 8.9 ngày.

Lương doanh thu: 109,100 đồng; Ngày công: 26 ngày.

Thưởng đủ công: 400,000 đồng; Hệ số: 1.67.

$$\text{LPS} = 30,057 \times 195 = 5,861,115 \text{ đồng.}$$

$$LTC = \frac{30,057 \times 8.9 \times 195 \times 50\%}{26 + 8.9} = 747,334 \text{ đồng}$$

$$LGI, p = \frac{1,150,000}{26} \times 0 = 0 \text{ đồng.}$$

$$\text{Tiền xe} = \frac{135,000}{26} \times 26 = 135,000 \text{ đồng.}$$

Ta được:

$$\Sigma TN = 5,861,115 + 747,334 + 109,100 + 400,000 + 135,000 + 13,850 = 7,266,399 \text{ đồng.}$$

$$\text{Trích lương BHXH, BHYT} = 1,150,000 \times 1.67 \times 9.5\% = 182,448 \text{ đồng.}$$

$$\text{Lương thực lãnh} = 7,266,399 - 182,448 = 7,083,951 \text{ đồng.}$$

Như vậy: đối với hình thức trả lương theo sản phẩm nhà máy khuyến khích công nhân tăng năng suất lên để đạt sản lượng cao ngay trong giờ làm việc, chứ không khuyến khích tăng ca.

2.2.3 Nguyên tắc phân phối tiền lương.

Căn cứ vào quy chế tiền lương của công ty CP may Việt Thắng do Tổng giám đốc ban hành ngày 02/05/2007. Nhằm cụ thể hoá quy chế tiền lương của công ty giúp công tác tính tiền lương tại các nhà máy được nhanh chóng và chính xác. Trong quy chế phân phối tiền lương có các nguyên tắc:

- Đảm bảo tiền lương phải được phân phối theo lao động gắn tiền lương, tiền thưởng và thu nhập của người lao động có chất lượng và hiệu quả công việc.
- Đối với lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, giữ vai trò đóng góp quan trọng thì mức lương phải thoả đáng không phân phối bình quân.
- Quản lý và sử dụng quỹ lương phải chặt chẽ.
- Không sử dụng quỹ lương vào mục đích khác ngoài trả lương.

Người lao động hay tập thể lao động làm việc gì thì hưởng lương theo cấp bậc công việc đó được điều chỉnh theo thời điểm.

2.2.4 Tổ chức quản lý tiền lương.

❖ Tình hình giao khoán quỹ lương:

Lương theo hình thức khoán là các chuyên được hưởng theo doanh thu của mình đạt được và các tổ phục vụ hưởng theo doanh thu bình quân của nhà máy, khối phòng ban hưởng lương doanh thu của toàn công ty.

Trường hợp phải ngừng việc, lao động được trả lương:

- Nếu do lỗi của người sử dụng lao động.
- Nếu vì sự cố mất điện, nước vì những nguyên nhân bất khả kháng như thiếu nguyên phụ liệu về không kịp, theo thoả thuận tại công ty hiện người lao động được trả 100% lương cơ bản.

Công ty trả lương cho khối gián tiếp theo hình thức khoán công việc. Nhân viên có công việc giống nhau thì mức lương cơ bản giống nhau. Mức lương đó bao gồm cả trong giờ và ngoài giờ làm việc. Nếu công nhân viên làm công việc đó hoàn toàn trong giờ thì người nhân viên đó hưởng trọn cả mức lương trên, còn làm chậm thì phải ở lại làm thêm giờ thì tiền tăng ca cao nhưng tiền lương trong giờ sẽ bị giảm.

Ưu điểm: Khuyến khích công nhân viên hoàn thành công việc trong giờ hành chính mà không kéo dài thời gian tăng ca vừa làm công nhân mệt mỏi, vừa tốn chi phí điện nước của doanh nghiệp...

Nhược điểm: Nếu định biên lao động của từng bộ phận không chính xác thì mức lương khoán theo công việc có thể trả thừa hoặc trả thiếu. Vì vậy việc định biên lao động tại từng bộ phận phải đảm bảo thật chính xác. Khi đó hình thức trả lương này mới thực sự là động lực thúc đẩy người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ trong giờ mà không phải tăng ca. Như vậy ở khối gián tiếp công ty khoán công việc cho nhân viên thì nhân viên phải hoàn thành công việc được giao chứ tăng ca không liên quan, mức lương công việc vẫn bằng nhau.

❖ Công tác thanh toán lương:

Công ty trả lương cho công nhân viên theo hình thức chuyên khoán và được trả một lần, trường hợp công nhân mới chưa kịp làm thẻ ATM thì lãnh lương trực tiếp bằng tiền mặt. Công ty có tài khoản tại ngân hàng Đông Á, ngân hàng ngoại thương, hàng tháng công ty tiến hành gửi danh sách số tài khoản của công nhân viên ra ngân hàng và đặt lệnh chuyển tiền vào các tài khoản này. Thời gian từ ngày 10 – 15 hàng tháng.

Tiền lương thanh toán hàng tháng cho NLD được thực hiện theo quy chế trả lương của công ty phù hợp với từng thời điểm. Quy chế trả lương được ban hành sau khi đã trao đổi, thống nhất giữa NSDLĐ với đại diện NLD và được thông báo rộng rãi đến toàn thể NLD.

Công ty sử dụng phần mềm quản lý riêng biệt, phần mềm này được kết nối trong hệ thống mạng nội bộ nhằm tạo cho công tác quản lý của công ty được giám sát cẩn kẽ nhất đảm bảo những dữ liệu luôn bảo mật.

2.2.5 Các chế độ lương thưởng khác.

Tiền thưởng: hàng tháng khi các bộ phận vượt doanh thu, công ty thưởng cho từng bộ phận số tiền vượt theo quy chế cụ thể. Căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và mức độ hoàn thành công việc của từng bộ phận và từng lao động, công ty thưởng cho người lao động tại doanh nghiệp.

Vào các dịp lễ tết hoặc tổ chức sơ tổng kết các phong trào thi đua, công ty tổ chức bình chọn và phát thưởng cho các cá nhân, bộ phận có thành tích xuất sắc, mức thưởng tùy thuộc vào tình hình tài chính của công ty và được thỏa thuận với ban chấp hành công đoàn. Cuối năm dương lịch, công ty trích thưởng cho người lao động mức thưởng ít nhất bằng một tháng lương cơ bản theo hợp đồng lao động.

Tiền lương dự phòng: Để điều tiết thu nhập trong trường hợp có sự chênh lệch, mất cân đối về tiền lương giữa các đơn vị hoặc khi sản xuất bị biến động do khách quan như: thiếu nguyên, nhiên, vật liệu, điện, nước, v.v...NSDLĐ được cân đối, giữ lại một tỷ lệ hợp lý để lập quỹ tiền lương dự phòng khi cần thiết. Đồng thời trích lập quỹ trợ cấp mất việc làm theo quy định tại khoản 3 điều 17 của BLLĐ và thông tư 82/03 TT – BTC của Bộ Tài Chính.

Nâng bậc lương hàng năm: Thực hiện theo Nghị định 114/2002/NĐ-CP, thông tư 12/2003/TT-BLĐTBXH, thông tư 13/2003/TT- BLĐTBXH ngày 30/05/2003 và thông tư 28/2007TT- BLĐTBXH ngày 05/12/2007 của Bộ lao động thương binh và xã hội sửa đổi khoản 4, mục V thông tư số 13/2003/TT- BLĐTBXH của Bộ lao động thương binh và xã hội.

Các trường hợp phát sinh:

Tiền ăn trưa: đơn giá 15,000 đ/phần/người/ngày. Tiền ăn tăng ca là 15,000 đ/phần/ngày/người. Tiền ăn tăng ca đêm là 20,000 đ/phần/người.

Công chuẩn một tháng: 26 ngày trừ 4 ngày chủ nhật.

- Phụ cấp độc hại: 4,000 đồng/người/ngày công trong giờ.
- Trường hợp công nhân không đi làm nhưng vẫn hưởng 100% lương cơ bản: Các ngày nghỉ phép trong năm, tai nạn, việc riêng có lương (R): đám tang (3 ngày), cá nhân lao động cưới (3 ngày), con cái kết hôn (1 ngày), các ngày lễ: 4 ngày tết Âm lịch, tết dương lịch, 10/03 âm lịch, 30/04-01/05, 02/09.

Lương chế độ được xác định:

Công thức: **Lương chế độ = (lương tối thiểu * HS lương * công chế độ) / 26.**

- Trường hợp nghỉ BHXH: ốm (O), con ốm (CO), thai sản (TS), trường hợp công chế độ này sẽ do cơ quan bảo hiểm chi trả.
- Công ty thực hiện chi trả tiền công về sớm 1h/1ngày đối với lao động có điều kiện: Lao động trẻ em (chưa đủ 18 tuổi), lao động nữ có thai từ 7 tháng trở lên, lao động nữ có con nhỏ dưới 12 tháng. Tất cả những trường hợp trên mỗi ngày làm việc 7h mà vẫn tính như đi làm đủ giờ. Do công nhân hưởng theo sản phẩm nên không để thiệt thời gian về sớm không có sản phẩm, công ty bù tiền lương thời gian về sớm.
- Bù lương cho công nhân viên mới, công nhân phải chuyển đổi công đoạn do thay đổi mặt hàng, không đủ mức lương tối thiểu do nhà nước hay công ty quy định thì nhà máy sẽ bù vào một khoản chênh lệch.

2.2.6 Các khoản trích theo lương tại công ty.

2.2.6.1 Bảo hiểm xã hội (BHXH).

Công ty mua BHXH cho công nhân viên tại cơ quan bảo hiểm Q.Thủ Đức, mã đơn vị của công ty tại cơ quan bảo hiểm là: TU0516.

Hiện nay tất cả công nhân viên của công ty đều được công ty nộp BHXH hàng tháng với tổng mức trích nộp là 24% trong đó công ty chịu 17% tính vào chi phí hoạt động sản xuất kinh doanh còn người lao động chịu 7% trên mức lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định tại năm 2013 và 26% trong đó công ty chịu 18% tính vào chi phí hoạt

động sản xuất còn người lao động chịu 8% trên mức lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định từ năm 2014 về sau. Hàng tháng công ty phải tới cơ quan bảo hiểm nộp toàn bộ số tiền này cho cơ quan bảo hiểm.

Bảo hiểm xã hội của công ty các chế độ trợ cấp như sau:

- **Chế độ ốm đau:**

Trợ cấp ốm đau thực hiện theo điều 142 BLLĐ, nghỉ chăm sóc con ốm và kế hoạch hóa gia đình thực hiện theo điều 117 BLLĐ.

Ngoài ra còn có trợ cấp thêm của công ty (ngoài chế độ trợ cấp BHXH):

Người lao động thực hiện kế hoạch hóa gia đình, được người sử dụng lao động trợ cấp thêm:

- Triệt thai : 500,000đ.
- Nạo thai : 200,000đ.
- Hư thai : 200,000đ.
- Điều hòa kinh nguyệt : 100,000đ.
- Đặt vòng : 50,000đ.

Trường hợp NLĐ bị ốm đau phải nằm viện mà bệnh nặng, hoặc phải phẫu thuật...được Công đoàn xét, xác định và đề nghị công ty trợ cấp, mức trợ cấp tối đa: 200,000đ/trường hợp.

Thân nhân NLĐ (bao gồm tứ thân phụ mẫu; vợ hoặc chồng; con) mà NLĐ trực tiếp nuôi dưỡng bị ốm đau, có hoàn cảnh gia đình thực sự khó khăn, được công đoàn xem xét đề nghị công ty trợ cấp, mức trợ cấp: 100,000đ.

Đối với cán bộ công nhân viên có con gửi nhà trẻ, mẫu giáo: công ty hỗ trợ 50,000đ/con/tháng đối với lao động có con thứ nhất và con thứ hai gửi nhà trẻ, mẫu giáo. Độ tuổi để tính trợ cấp: từ 1 tuổi đến dưới 6 tuổi.

- **Chế độ trợ cấp thai sản, trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp:** được thực hiện theo điều 107, 114, 117, 143, 144 BLLĐ.

- **Chế độ hưu trí:**

Chế độ hưu trí thực hiện theo điều 145 BLLĐ, nghị định 152/2006NĐ-CP ngày 22/12/2006 và công văn số 19/2008/TT-BLĐTBXH 23/09/2008.

Khi nghỉ hưu ngoài trợ cấp theo chế độ BHXH, NLD còn được công ty trợ cấp thêm cho mỗi năm làm việc bằng 1/2 tháng lương như sau:

Thời gian tính trợ cấp là tổng thời gian đã làm việc liên tục không bị gián đoạn trước khi nghỉ hưu. Trường hợp, tổng thời gian làm việc tính trợ cấp có tháng lẻ thì được làm tròn như sau:

- Từ đủ 01 tháng đến dưới 06 tháng làm tròn thành 1/2 năm.
- Từ đủ 06 tháng đến dưới 12 năm làm tròn thành 01 năm.

Tiền lương làm căn cứ tính trợ cấp là tiền lương tham gia BHXH được tính bình quân của 6 tháng liền kề trước khi nghỉ hưu, gồm tiền lương cấp bậc, chức vụ, phụ cấp chức vụ (nếu có).

- **Chế độ hiếu – hỉ (viếng tang – mừng cưới) :**

Chế độ tử tuất thực hiện theo điều 146 BLLĐ, nghị định 152/2006NĐ-CP ngày 22/12/2006, thông tư 03/2007/TT-BLĐTBXH ngày 30/01/2007.

NLD hoặc thân nhân NLD chết, công ty sẽ chi trợ cấp thêm với các mức như sau:

- Mức: 1,000,000đ đối với một người lao động đang thực hiện HĐLĐ tại công ty.
- Mức: 300,000đ đối với một người lao động đang thực hiện HĐLĐ tại công ty có thân nhân là tứ thân phụ mẫu; vợ hoặc chồng; con của NLD chết.

Công nhân viên kết hôn, công ty mừng cưới: 200,000đ đối với một người lao động đang thực hiện HĐLĐ xác định thời hạn với công ty.

2.2.6.2 Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp, Kinh phí công đoàn.

Bảo hiểm y tế (BHYT).

Công ty đăng ký mua BHYT cho công nhân viên của mình tại cơ quan bảo hiểm Q.Thủ Đức. Tổng mức trích nộp là 4.5% trong đó công ty chịu 3% tính vào chi phí hoạt động sản xuất kinh doanh, người lao động chịu 1.5% toàn bộ số tiền này dùng để mua thẻ BHYT cho công nhân viên.

(Danh sách công nhân viên tham gia BHYT – BHXH thuộc nhà máy may 7 của công ty – kèm theo phân phụ lục).

Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN).

Tổng mức trích nộp BHTN là 2% trong đó công ty chịu 1% tính vào chi phí hoạt động kinh doanh, người lao động chịu 1%. Số tiền này sẽ phụ giúp người lao động trong những ngày chưa tìm được việc sau khi nghỉ việc tại công ty. Thủ tục đăng ký BHTN được thực hiện tại các cơ quan bảo hiểm tại các quận trên thành phố. Thời gian tối đa đăng ký và nhận BHTN của người lao động là ba tháng kể từ ngày NLD nghỉ việc tại công ty.

Kinh phí công đoàn.

Tổ chức công đoàn được thành lập nhằm bảo vệ quyền lợi của công nhân viên trong công ty. Kinh phí công đoàn được trích nộp 2% do doanh nghiệp chịu được tính vào chi phí hoạt động kinh doanh.

PHẦN 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN MAY VIỆT THẮNG.

Nhu cầu của con người tạo ra động cơ thúc đẩy người lao động, song chính lợi ích của họ mới là động lực trực tiếp thúc đẩy NLD làm việc với hiệu quả cao, đây có thể coi là một vấn đề tất yếu mà mỗi doanh nghiệp cần phải xác định trong quá trình sản xuất, kinh doanh của mình.

Phải coi lợi ích của NLD là hàng đầu vì vậy phải khuyến khích NLD về cả hai hình thức là lợi ích vật chất và lợi ích tinh thần. Trong đó tiền lương là một trong những phương pháp khuyến khích NLD về mặt tinh thần.

Trong quá trình tìm hiểu về thực trạng tổ chức công tác quản lý tiền lương của công ty Cổ phần may Việt Thắng cũng đã nhận thấy được một số điểm chưa được hiệu quả tối đa trong việc quản lý tiền lương. Chính vì vậy sau đây sẽ là những giải pháp đưa ra nhằm hoàn thiện hơn công tác quản lý tiền lương cho công ty. Các giải pháp cụ thể như sau:

3.1 Giải pháp hoàn thiện hệ thống đánh giá trong việc tính lương.

3.1.1 Hoàn thiện việc phân định chức năng, nhiệm vụ cho từng vị trí công việc.

Công tác phân định chức năng, nhiệm vụ cho các vị trí công việc được thực hiện cụ thể trong phạm vi công việc từ cấp lãnh đạo đến cấp công nhân trực tiếp sản xuất của công ty.

Quá trình tiến hành các công việc thực hiện như sau:

- *Quá trình chuẩn bị:*
 - Trước hết bộ phận có chức năng (thường là ban nhân sự hoặc một tổ, đội thuộc ban nhân sự được thành lập để chuyên trách thực hiện các vấn đề về tiền lương) vạch rõ mục đích, lợi ích của việc mô tả công việc để nhằm phân định rõ ràng chức năng, nhiệm vụ của các vị trí công việc. Những điều này phải được lập thành văn bản.
 - Soạn thảo biểu mẫu mô tả công việc.
- *Sau khi đã hoàn tất các công việc chuẩn bị, bộ phận có trách nhiệm tiến hành tổ chức thực hiện:*

- Tiến hành giải thích thuyết phục NLD hiểu mục đích của công việc họ sắp làm là mô tả vị trí họ đang làm.
- Đồng thời với việc giải thích mục đích của công việc, bộ phận chuyên trách có trách nhiệm triển khai hướng dẫn NLD tiến hành mô tả công việc của mình theo mẫu.

3.1.2 Hoàn thiện công tác đánh giá công việc phân loại.

Đây chính là quá trình phân tích để sau đó xác định được có bao nhiêu loại công việc. Sắp xếp tất cả các công việc trong tổ chức vào các loại đó. Phần đầu của quá trình đánh giá công việc được thực hiện cùng với quá trình mô tả công việc phía trên, vì thông tin cần thu thập phải do người thực hiện công việc đó cung cấp.

- Bước đầu tiên là xác định các vị trí chủ chốt của công việc: Tổng giám đốc, trợ lý tổng giám đốc, Trưởng ban đơn vị, chuyên viên chính, công nhân chính,...
- Sau đó bộ phận có trách nhiệm lập bảng phân tích công việc.
- Sau khi thu thập được các thông tin cần thiết, bộ phận có trách nhiệm tiến hành phân loại mức độ quan trọng của từng yếu tố đối với mỗi loại công việc chủ chốt.
- Tiếp theo là xác định điểm tối đa và cấp độ điểm của mỗi yếu tố.
- Cuối cùng, bộ phận có chức năng tiến hành tính điểm cho mỗi công việc, phân loại chúng.

Mục đích của việc đánh giá công việc là để sắp xếp các công việc và từng hạng, loại nhất định. Kết quả của quá trình này là cơ sở để tính mức lương cơ bản cho từng vị trí công việc.

3.1.3 Hoàn thiện phương thức đánh giá thực hiện công việc phân loại.

Đánh giá thực hiện công việc nhằm mục đích đánh giá những đóng góp của người lao động để trả lương phù hợp. Cùng một vị trí công việc, cùng một mức lương cơ bản, cùng trình độ, cùng kinh nghiệm, thâm niên công tác nhưng nếu kết quả công việc khác nhau thì lương được hưởng phải khác nhau tương ứng. Nghĩa là tác dụng của việc đánh giá thực hiện nhằm cá thể hóa lương của mỗi người lao động.

Cá thể hóa lương của người lao động là một công cụ để nâng cao tinh thần trách nhiệm, đồng thời cũng đáp ứng nguyện vọng của họ.

- Đầu tiên bộ phận có trách nhiệm xác định các yếu tố đánh giá kết quả thực hiện công việc, chẳng hạn như: khối lượng công việc, tiến độ công việc,...
- Sau khi xác định được các yếu tố cần thiết, tiến hành xác minh mức độ quan trọng của các yếu tố và điểm tối đa tương ứng.
- Xác định mức độ điểm của từng trường hợp.
- Tổng hợp thành mẫu đánh giá thực hiện công việc đối với mỗi loại công việc.
- Thực hiện phân cấp đánh giá công việc.

3.2 Hoàn thiện quy trình tính lương cho người lao động.

Quá trình tính lương tại các nhà máy vẫn còn thường xuyên xảy ra sai sót. Chính vì vậy để đảm bảo sự chính xác và bảo vệ mức nhận tiền lương của người lao động là đúng với sức lao động của họ thì việc hoàn thiện và kiểm soát chặt quy trình tính lương cho người lao động là hết sức cần thiết.

- Như ta đã biết, cách thức trả lương đối với công nhân lao động trực tiếp khối may là trả lương theo sản phẩm. Vì vậy, để công tác tính lương được dễ dàng và thuận lợi, ta cần đảm bảo được số lượng sản phẩm sản xuất ra thực tế phải đạt được mức tối thiểu theo kế hoạch đề ra. Bên cạnh đó, cần duy trì được nguồn lực công nhân sản xuất. Cần xây dựng tính thống nhất và liên kết giữa các bộ phận sản xuất; quy trình sản xuất của phân xưởng may phải đúng tiến độ, sau đó chuyển kịp thời và đầy đủ số lượng sản phẩm cho bộ phận tiếp theo, tiến hành hoàn chỉnh thành phẩm theo đúng mục tiêu công việc đã đề ra trong tháng.
- Đối với cán bộ quản lý và nhân viên khối văn phòng, đây là lực lượng lao động quan trọng của công ty. Vì vậy, xây dựng quy trình tính lương khoa học và hợp lý hơn nữa là điều đáng lưu tâm. Họ không nhận lương theo sản phẩm làm ra, mà được tính dựa trên giá trị quy đổi thành tiền từ năng lực và trách nhiệm trong công việc. Cái “sai sót” không nằm ở quy trình tính lương mà nằm ở vấn đề đánh giá năng lực, và cái họ cần là đánh giá như thế nào để đúng với những gì đã cống hiến. Một đề xuất đưa ra, hãy trả lương cho nhân viên khối văn phòng theo thái độ, tiếp đó là năng lực, khả năng phát huy và tính sáng tạo. Ta có thể thêm khoản mục tiền

thường theo mức độ đóng góp vào trong quy trình tính lương. Do vậy, quan tâm tới nguồn lao động chất xám, là góp phần tạo nên sự phát triển của công ty.

3.3 Tạo nguồn tiền lương trong doanh nghiệp.

Để nâng cao nguồn tiền lương trong doanh nghiệp thì đầu tiên phải nâng cao lợi nhuận trong việc kinh doanh của công ty. Tỷ lệ doanh thu trên vốn chủ sở hữu công ty bỏ ra càng lớn thì khả năng chi trả và mức lương cho công nhân càng cao, đồng nghĩa với quỹ lương của công ty sẽ cao hơn.

- Chất lượng sản phẩm là yếu tố quan trọng, trong quá trình hội nhập với nền kinh tế thế giới hiện nay thì việc nâng cao chất lượng sản phẩm giữ vững thương hiệu của công ty trên thị trường giúp cho công ty phát triển ngày càng vững mạnh. Đồng thời sẽ nâng cao mức thu nhập chung của công ty, nâng cao nguồn vốn trong quỹ tiền lương của doanh nghiệp.
- Đẩy mạnh sản xuất, kinh doanh, đảm bảo tăng trưởng kinh tế, nâng cao thu nhập xã hội, mục tiêu của giải pháp này là tạo mọi điều kiện để sản xuất kinh doanh phát triển, trên cơ sở đó bảo đảm nguồn lực động viên tài chính; đảm bảo tỷ lệ huy động vào quỹ lương hằng năm. Thực hiện được các mục tiêu này thì tổng thu của quỹ lương hằng năm dự kiến tăng một tỷ lệ hợp lý.
- Cơ cấu lại các khoản chi quỹ lương và tăng cường quản lý tiết kiệm việc chi không hợp lý. Mục tiêu của giải pháp này là hướng tới việc bố trí chi hợp lý tiết kiệm hơn để có nguồn cho cải cách tiền lương. Kết hợp với khả năng huy động các nguồn khác để vừa đảm bảo tổng mức đầu tư của quỹ lương được nâng cao.

3.4 Nâng cao và hoàn thiện tốt hơn công tác chi trả lương cho người lao động.

Công tác chi trả lương cho người lao động đôi lúc vẫn còn chậm trễ. Đây cũng là vấn đề khá nhạy cảm và cần được quan tâm. Trên góc độ nhìn nhận và đánh giá, chúng ta có thể biết được nguyên nhân sâu xa vẫn nằm ở khâu tính toán tiền lương. Vì vậy, cần nâng cao năng lực làm việc bằng việc bồi dưỡng các kiến thức nghiệp vụ; đối với công tác tuyển dụng, cần tuyển những người có năng lực, có kỹ năng chuyên môn tốt.

Ta có thể tách một bộ phận chuyên trách chỉ tính lương cho đối tượng khối văn phòng, cụ thể là nhân viên ban nhân sự và ban kế toán. Với giải pháp đưa ra, ít nhiều đã giúp cho công tác tính lương trở nên đơn giản hơn.

Đối với bộ phận trực tiếp sản xuất, tính liên kết trong sản xuất được đặt lên hàng đầu, nhưng công tác phân tách tính lương cho từng bộ phận sản xuất vẫn khả thi. Tạo nên tính chuyên môn hoá cao trong quy trình tính lương, bên cạnh đó vẫn cần một cán bộ quản lý tiền lương (thể hiện đầy đủ hiểu biết, kinh nghiệm về quy trình tính lương) của hai bộ phận này thực hiện nhiệm vụ kiểm tra và có phương án tính và chi trả lương được điều chỉnh kịp thời.

3.5 Xây dựng quá trình giải quyết hưởng các chế độ trợ cấp cho NLD nhanh chóng và hiệu quả.

Người lao động thường gặp khó khăn trong vấn đề nhận các khoản trợ cấp như ốm đau, thai sản, thôi việc, hưu trí,... Thực tế, các khoản tiền trợ cấp ấy không nhiều, nhưng phần nào nó cũng phản ánh được giá trị sức lao động của người công nhân và hỗ trợ được một phần nhỏ điều kiện sống cho họ khi họ gặp các vấn đề không tốt về sức khỏe phải nghỉ việc, tạm thời nghỉ việc hoặc tới tuổi hưu trí, và đó cũng là trách nhiệm giải quyết của công ty.

- Các khoản trợ cấp ấy được trích từ chế độ BHXH và các quy định về trợ cấp thêm của công ty. Chính vì vậy công ty cần nâng cao hiệu quả thực hiện giải quyết các chế độ khi có của công nhân tại cơ quan bảo hiểm, hướng dẫn cụ thể, dễ hiểu khi họ làm thủ tục tại các cơ quan bảo hiểm để được hưởng chế độ. Đồng thời giải quyết nhanh chóng các trợ cấp chế độ thêm tại công ty, giảm việc gán quy trình rườm rà làm khó công nhân nhưng vẫn chính xác và hiệu quả.
- Có thể nói, bộ phận công đoàn trong mỗi tổ chức, doanh nghiệp luôn giữ một vị trí quan trọng. Đây là bộ phận thay mặt người lao động thể hiện những tâm tư, nguyện vọng, những đề xuất gửi đến Ban lãnh đạo công ty. Vì vậy, người lao động cần tiếng nói, sự quan tâm từ bộ phận công đoàn; từ đó, giúp họ cập nhật thông tin kịp thời những vấn đề liên quan đến quyền lợi và nhiệm vụ của người lao động.

- Điều quan trọng, phần tự chủ trong vấn đề giải quyết hưởng trợ cấp phải ở người lao động. Người lao động cần có nền tảng kiến thức, những hiểu biết căn bản nhất về pháp luật quy định về các thủ tục giải quyết các chế độ trợ cấp để thủ tục giải quyết được diễn ra nhanh chóng và suôn sẻ cho cả hai bên NLĐ và công ty.

3.6 Một số đề xuất cải cách chính sách tiền lương.

- Thống nhất về nhận thức, coi chi tiền lương cho cán bộ công nhân viên và người lao động chính là chi cho đầu tư phát triển; đảm bảo cho tiền lương thực sự là động lực quan trọng thúc đẩy họ nâng cao năng lực để thực hiện công việc có hiệu quả hơn.
- Hoàn thiện môi trường pháp lý, gắn cải cách tiền lương với cải cách kinh tế, tạo sự gắn kết đồng bộ giữa các loại thị trường để thúc đẩy nhau phát triển lành mạnh. Đẩy mạnh hoạt động tư pháp, thanh tra và xét xử nghiêm minh, tạo môi trường lành mạnh cho phát triển kinh tế - xã hội.
- Tăng cường sự quản lý và giám sát của Nhà nước đối với thị trường sức lao động. Nâng cao hiệu lực và hiệu quả hoạt động của cơ quan quản lý Nhà nước đối với hoạt động của thị trường này. Xử lý tốt các trường hợp tranh chấp, bảo đảm lợi ích chính đáng của người lao động và người sử dụng lao động.
- Tạo cung lao động đáp ứng thị trường về số lượng, chất lượng và cơ cấu ngành nghề, đặc biệt là tỷ lệ lao động đã qua đào tạo. Tăng cầu lao động thông qua phát triển kinh doanh, sản xuất, dịch vụ trong các thành phần kinh tế.

KẾT LUẬN.

Hiện nay Công ty cổ phần may Việt Thắng đã và đang từng bước khẳng định tên tuổi và chỗ đứng của mình ở thị trường trong nước cũng như thị trường thế giới. Không ngừng nâng cao chất lượng cũng như mẫu mã của sản phẩm, đồng thời nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho công nhân viên trong Công ty.

Trong quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh, doanh nghiệp nào cũng muốn quản lý và sử dụng nguồn lực với hiệu quả cao nhất. Nhưng để tồn tại và phát triển trong môi trường kinh tế hội nhập thế giới hiện nay, đòi hỏi mỗi Công ty cần phải biết phát huy triệt để lợi thế cạnh tranh của mình và phải đi trước đối thủ cạnh tranh. Bởi vậy, việc xây dựng một hệ thống quản lý công tác tiền lương hiệu quả với chính sách tiền lương hấp dẫn và luôn quan tâm đến nhu cầu và lợi ích của người lao động sẽ thu hút, phát triển và giữ nguồn nhân sự tiềm năng. Và đó được xem là mối quan tâm hàng đầu trong chiến lược phát triển của Công ty.

Để có được đội ngũ lao động tốt đáp ứng nhu cầu của Công ty, Công ty cần có chương trình đào tạo tốt, có cơ chế quản lý rõ ràng, thưởng phạt công minh, đáp ứng kịp thời nhu cầu của công nhân viên để tạo niềm tin cho công nhân viên, giúp họ yên tâm công tác và làm việc có hiệu quả giúp Công ty phát triển bắt kịp vươn lên trước các đối thủ cạnh tranh. Ngày nay, tại nhiều Công ty việc tìm kiếm, phát triển và thu hút những người có khả năng làm việc hiệu quả và có tâm huyết với công ty luôn được đặt lên hàng đầu, để được như vậy, cần có một chính sách tiền lương hấp dẫn, tổ chức công tác quản lý tiền lương hợp lý và hiệu quả.

Mục đích của đề tài này là tìm hiểu về công tác tổ chức quản lý tiền lương của Công ty nhằm hiểu biết thêm về tình hình tổ chức quản lý quỹ lương, cách thức tính lương và chi trả lương trong thực tế để học hỏi và tìm ra những yếu điểm nhằm đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện hơn hoạt động quản trị.