ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ
KHOA TRỊ KINH DOANH

---ꕥ🕮ꕥ---

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

PHÂN TÍCH CÔNG TÁC QUẢN TRỊ TIỀN LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN QUẢN LÝ & KHAI THÁC HẦM ĐƯỜNG BỘ HẢI VÂN HAMADECO

LÊ THỊ KIM LINH

Trường Đại học Kinh tế Huế

Khóa học : 2015-2019

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ
KHOA QUẢN TRỊ KINH DOANH

---ꕥ🕮ꕥ---

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

PHÂN TÍCH CÔNG TÁC QUẢN TRỊ TIỀN LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN QUẢN LÝ & KHAI THÁC HẦM ĐƯỜNG BỘ HẢI VÂN HAMADECO

Sinh viên thực hiện:
Lê Thị Kim Linh
Lớp: K49C Quản Trị Kinh Doanh
Niên khóa: 2015-2019

Giáo viên hướng dẫn
TS. Hoàng Trọng Hùng

Trường Đại học Kinh tế Huế

Huế, tháng 12 năm 2018

Lời Cảm Ơn

Trong suốt thời gian từ khi bắt đầu học tập ở giảng đường đại học đến thời gian hoàn thành khóa luận tốt nghiệp cuối khóa này. Ngoài sự cố gắng của tôi, tôi còn nhận được rất nhiều sự quan tâm giúp đỡ của quý Thầy, cô, gia đình, bạn bè.

Với lòng biết ơn sâu sắc nhất, lời đầu tiên cho Tôi xin gửi lời cảm ơn tới Ban giám hiệu nhà trường và lãnh đạo Khoa Quản trị - Kinh doanh, Trường Đại học kinh tế Huế đã tạo điều kiện cho Tôi được làm khóa luận tốt nghiệp cuối khóa này, đây là một cơ hội tốt để cho Tôi có thể mang những kiến thức đã học từ trước đến nay áp dụng vào thực tiễn, qua đó giúp ích rất lớn để Tôi có thể tự tin về bản thân mình hơn trong công việc sau này.

Tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành nhất đến thầy T.S Hoàng Trọng Hùng trong suốt thời gian qua đã nhiệt tình chỉ dạy, giúp đỡ cũng như hướng dẫn để Tôi có thể hoàn thành tốt bài khóa luận tốt nghiệp này.

Tôi xin gửi lời cảm ơn đến toàn thể cán bộ nhân viên Công ty Cổ phần Quản lý và Khai thác hầm đường bộ Hải Vân, các cô, chú, anh, chị trong phòng hành chính – nhân sự, kế toán… đặc biệt là anh Lê Phan Dũng, người đã trực tiếp hướng dẫn, chỉ bảo và đã truyền đạt cho tôi nhiều kinh nghiệm quý báu trong suốt thời gian thực tập tại công ty, giúp tôi tự tin, có cái nhìn cụ thể, chân thực hơn về những công việc của mình trong tương lai.

Tôi cũng xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến toàn thể bạn bè, người thân, gia đình những người đã luôn bên cạnh cổ vũ, động viên và ủng hộ Tôi trong suốt thời gian qua, giúp tôi có đủ tinh thần, nghị lực để hoàn thành các nhiệm vụ của mình.

Tôi xin chân thành cảm ơn !

Huế, tháng 12 năm 2018

Sinh viên thực hiện

Lê Thị Kim Linh

Trường Đại học Kinh tế Huế

MỤC LỤC

LỜI CẢM ƠN **3**
PHẦN I: ĐẶT VẤN ĐỀ **1**
1. Lí do chọn đề tài: 1
2. Mục tiêu nghiên cứu 2
3. Đối tượng nghiên cứu 2
4. Phạm vi nghiên cứu 2
5. Phương pháp nghiên cứu 2
6. Kết cấu của đề tài 4
PHẦN II : NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU **5**
CHƯƠNG 1 : CƠ SỞ LÍ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ QUẢN TRỊ TIỀN LƯƠNG **5**
1.1 Khái quát chung về tiền lương 5
1.1.1 Định nghĩa và bản chất về tiền lương 5
1.1.2 Phân loại tiền lương 7
1.2.1.1 Phân loại tiền lương theo thời gian lao động 7
1.2.2.2 Phân loại tiền lương theo quan hệ với quá tình sản xuất 7
1.1.3 Chức năng của tiền lương 8
1.1.4 Vai trò và ý nghĩa của tiền lương trong quá trình sản xuất 8
1.1.4.1 Vai trò của tiền lương 9
1.1.4.2 Ý nghĩa của tiền lương 9
1.1.5 Các chế độ trả lương của Nhà nước 10
1.1.5.1 Chế độ tiền lương theo cấp bậc 10
1.1.5.2 Chế độ tiền lương theo chức vụ- chức danh 10
1.1.6 Các nguyên tắc cơ bản của tổ chức tiền lương 11
1.1.7 Các yếu tố ảnh hưởng đến công tác tiền lương 12
1.2 Những nội dung cơ bản về công tác quản trị tiền lương của doanh nghiệp 13
1.2.1 Cấu trúc của tiền lương 14
1.2.2 Mục tiêu và nguyên tắc cơ bản của hệ thống tiền lương 14
1.2.2.1 Mục tiêu 14
1.2.2.2 Nguyên tắc 15

Trường Đại học Kinh tế Huế

1.2.3 Nguyên tắc và trình tự xây dựng hệ thống tiền lương của doanh nghiệp 16
1.2.3.1 Nguyên tắc xây dựng hệ thống tiền lương 16
1.2.3.2 Trình tự xây dựng hệ thống trả lương của doanh nghiệp 18
1.2.4 Các phương pháp trả lương cho cá nhân 20
1.2.5 Các hình thức trả lương 21
1.2.5.1 Hình thức trả lương theo thời gian 21
1.2.5.2 Hình thức trả lương theo thời gian có thưởng 22
1.2.5.3 Hình thức trả lương theo thời gian có xét đến hiệu quả công tác.....22
1.2.6 Quỹ tiền lương và nguồn hình thành quỹ lương.....22
1.2.6.1 Khái niệm 22
1.2.6.2 Nguồn hình thành quỹ lương.....23
1.2.7 Các phúc lợi cho người lao động.....23
1.2.7.1 Khái niệm phúc lợi 23
1.2.7.2 Các loại phúc lợi.....24
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC QUẢN TRỊ TIỀN LƯƠNG CỦA HAMADECO 26
2.1 Tổng quan về công ty cổ phần quản lý và khai thác hầm đường bộ Hải Vân.....26
2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển của công ty Cổ phần Quản lý và Khai thác hầm đường bộ Hải Vân.....26
2.1.1.1 Giới thiệu chung về công ty Cổ phần Quản lý và Khai thác Hầm đường bộ Hải Vân.....26
2.1.1.2 Quá trình hình thành và phát triển của công ty 29
2.1.2 Chức năng, nhiệm vụ của công ty 30
2.1.3 Đặc điểm bộ máy quản lý của công ty 31
2.1.3.1 Cơ cấu bộ máy quản lý 31
2.1.3.2 Chức năng nhiệm vụ của từng bộ phận 31
2.1.4 Tình hình lao động của công ty hiện nay 40
2.1.5 Tình hình tài chính của công ty qua 3 năm 2015-2017 41
2.1.5.1 Tình hình biến động tài sản, nguồn vốn của công ty qua 3 năm 41
2.1.5.2 Kết quả sản xuất kinh doanh của công ty qua 3 năm 2015-2017.....43
2.2 Thực trạng công tác quản trị tiền lương của công ty Cổ phần Quản lý và Khai thác

Trường Đại học Kinh tế Huế

hầm đường bộ Hải Vân.....44
2.2.1 Hệ số lương và tiền lương tối thiểu.....44
2.2.2 Hệ thống thang bảng lương trong công ty.....44
2.2.2.1 Các ngạch tiền lương.....44
2.2.2.2 Thang bảng lương của công ty.....46
2.2.3 Các chế độ phúc lợi của công ty.....48
2.2.3.1 Phần tài chính.....48
2.2.3.2 Phi tài chính.....50
2.2.4 Quỹ tiền lương trong công ty.....50
2.2.4.1 Thành phần quỹ tiền lương của công ty.....50
2.2.4.2 Nguyên tắc phân phối và sử dụng quỹ tiền lương.....51
2.2.4.3 Sự biến động tổng quỹ lương trong thời gian từ năm 2015-2017.....51
2.2.5 Cách tính lương cho từng cán bộ công nhân viên trong công ty.....52
2.2.6 Quy trình thanh toán lương.....54
2.2.6.1 Quy định về thời gian thanh toán lương cho CBCNV.....54
2.2.6.2 Quy định về các điều kiện CBNV được chi trả lương trong tháng.....54
2.2.6.3 Quy định về trách nhiệm các phòng ban trong việc tính toán/kiểm tra và thanh toán lương.....55
2.2.6.4 Quy trình tính toán, kiểm tra và thanh toán lương.....56
2.2.6.5 Hiệu lực.....58
2.2.7 Điều chỉnh lương.....58
2.2.7.1 Thẩm quyền và chế độ xét điều chỉnh lương.....58
2.2.7.2 Điều kiện để xét điều chỉnh lương.....58
2.2.7.3 Việc điều chỉnh lương đột xuất đối với CBCNV.....59
2.2.7.4 Thủ tục xét điều chỉnh lương.....59
2.2.8 Các khoản trích theo lương.....59
2.2.9 Phương thức và thời hạn trả lương.....61
2.2.10 Tổ chức thực hiện.....61
2.3 Kết quả đánh giá công tác trả lương và chế độ phúc lợi thông qua khảo sát ý kiến của CBCNV.....62
2.3.1 Đặc điểm mẫu điều tra.....62

Trường Đại học Kinh tế Huế

2.3.2 Đánh giá của CBCNV về các khía cạnh của quản trị tiền lương 69
2.3.2.1 Đánh giá của CBCNV về nhóm tiền lương trong công ty 69
2.3.2.2 Đánh giá của nhóm Phụ cấp, trợ cấp trong công ty.....70
2.3.2.3 Đánh giá của CBCNV về nhóm Phúc lợi, tiền thưởng trong công ty 71
2.3.3 Đánh giá về công tác quản trị tiền của công ty Cổ phần Quản lý và Khai thác Hầm đường bộ Hải Vân.....72
3.1.1 Ưu điểm 72
3.1.2 Nhược điểm 73
CHƯƠNG 3: CÁC GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC QUẢN TRỊ TIỀN LƯƠNG CHO CÔNG TY CỔ PHẦN QUẢN LÝ VÀ KHAI THÁC HẦM ĐƯỜNG BỘ HẢI VÂN 74
3.1 Các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản trị tiền lương trong công ty.....74
3.1.1 Phương hướng phát triển của Công ty Cổ phần Quản lý và Khai thác Hầm đường bộ Hải Vân trong thời gian tới.....74
3.1.2 Các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản trị tiền lương tại Công ty Cổ phần Quản lý và Khai thác hầm đường bộ Hải Vân 75
3.1.2.1 Vấn đề chung.....75
3.1.2.2 Xây dựng hình thức trả lương cho người lao động theo mô hình 3P.....76
PHẦN III: KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ 81
1. Kết luận.....81
2. Kiến nghị 82

Trường Đại học Kinh tế Huế

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

Hamadeco	Công ty cổ phần Quản lý và Khai thác hầm đường bộ Hải Vân
HĐQT	Hội đồng quản trị
KSNB-PC	Kiểm soát nội bộ - pháp chế
HCNS	Hành chính nhân sự
BKS	Ban kiểm soát
TGĐ	Tổng giám đốc
BTGĐ	Ban tổng giám đốc
CBCNV	Cán bộ công nhân viên
NLĐ	Người lao động
TNHH MTV	Trách nhiệm hữu hạn một thành viên
SXTMDV	Sản xuất thương mại dịch vụ
SXKD	Sản xuất kinh doanh
GTVT	Giao thông vận tải
DN	Doanh nghiệp
XHCN	Xã hội chủ nghĩa
BHYT	Bảo hiểm y tế
BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
KPCĐ	Kinh phí công đoàn
TSNH	Tài sản ngắn hạn
TSDH	Tài sản dài hạn
TSCĐ	Tài sản cố định

Trường Đại học Kinh tế Huế

DANH MỤC CÁC SƠ ĐỒ - LƯU ĐỒ

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Bảng 2.6 Thang bảng lương theo cấp bậc (chưa bao gồm phụ cấp ăn ca) của 47
Sơ đồ 1.1 Cơ cấu lương bổng và đãi ngộ 48

DANH MỤC LƯU ĐỒ

Lưu đồ 1 Tính lương, kiểm tra, trình duyệt, thanh toán lương trong công ty

Trường Đại học Kinh tế Huế

DANH MỤC BẢNG – BIỂU ĐỒ

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1.1 mức lương tối thiểu vung nam 2018 dược quy định tại diều 3 của nghị định 141/2017/nd-cp 18
Bảng 2.1 cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý của hamadeco 31
Bảng 2.2.Tình hình lao động của hamadeco từ năm 2016 đến năm 2018 40
Bảng 2.3. Tình hình biến động tài sản, nguồn vốn của công ty qua 3 năm 2015-2017 42
Bảng 2.4. Kết quả sản xuất kinh doanh của công ty qua 3 năm 2015-2017 43
Bảng 2.5. Phan ngạch cong việc trong cong ty hamadeco 45
Bảng 2.5 thang lương của cong ty hamadeco 46
Cong ty hamadeco 47
Bảng 2.6 tình hình biến động quỹ tiền lương qua 3 năm 2015-2017 51
Bảng 2.7 các khoản trích theo lương 60
Bảng 2.8 hình thức trả lương hiện tại của công ty 66
Bảng 2.9 tiền lương trung bình/ tháng của cbcnv trong công ty 67
Bảng 2.10 mức tiền lương của cbcnv trong công ty so với đơn vị khác 67
Bảng 2.11 đánh giá của anh/ chị về hệ thống lương hiện tại của công ty 68
Bảng 2.12 kiểm định one sample t-test đánh giá mức độ đồng ý của cbcnv về tiền lương trong công ty 69
Bảng 2.13 kiểm định one sample t-test đánh giá mức độ đồng ý của cbcnv về chính sách phụ cấp, trợ cấp trong công ty 70
Bảng 2.14 kiểm định one sample t-test đánh giá mức độ đồng ý của cbcnv về chính sách phúc lợi, tiền thưởng trong công ty 71

Trường Đại học Kinh tế Huế

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 2.1 Giới tính của đối tượng điều tra 62

Biểu đồ 2.2 Độ tuổi của đối tượng điều tra 63

Biểu đồ 2.3 Bộ phận làm việc của đối tượng điều tra 64

Biểu đồ 2.4 Thâm niên làm việc của đối tượng điều tra..... 65

Biểu đồ 2.5 Trình độ học vấn của đối tượng điều tra 66

TaiLieu.vn

Trường Đại học Kinh tế Huế

PHẦN I: ĐẶT VẤN ĐỀ

1. Lí do chọn đề tài:

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, đặc biệt sau khi Việt Nam gia nhập WTO, môi trường cạnh tranh giữa các doanh nghiệp càng sâu sắc. Để hoạt động có hiệu quả, đứng vững và phát triển hơn ngoài các chiến lược kinh doanh, các chính sách thu hút đầu tư,… thì quan trọng nhất doanh nghiệp cần một đội ngũ lao động có chất lượng cao. Nguồn nhân lực có năng lực, trình độ, phẩm chất tốt,… là yếu tố quyết định thành công của doanh nghiệp trên thương trường. Do vấn đề thu hút và giữ gìn nhân tài là đòi hỏi cấp thiết của mỗi doanh nghiệp. Một trong những chính sách mà các doanh nghiệp thường làm để thu hút nhân tài và tránh hiện tượng "chảy máu chất xám" là quy định các chế độ trả lương hấp dẫn và thỏa đáng cho cán bộ công nhân viên.

Tuy nhiên không phải doanh nghiệp nào cũng quản lý tốt và trả lương cho nhân viên một cách công bằng và hợp lý. Chính vì vậy đòi hỏi các doanh nghiệp phải quan tâm và hoàn thiện công tác quản trị tiền lương và đãi ngộ phù hợp cho từng cá nhân, sự đóng góp hiệu quả của công việc và năng lực của từng cá nhân trong quá trình phát triển của doanh nghiệp.

Đối với Tập đoàn Đèo Cả nói chung và Công ty Cổ phần Quản lý và Khai thác Hầm đường bộ Hải Vân (Hamadeco) nói riêng, chính sách tiền lương và đãi ngộ hợp lý sẽ tạo động lực cho công nhân viên hăng hái tham gia làm việc, nâng cao năng suất lao động, có ý thức gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Đồng thời, giúp công ty thu hút, tuyển dụng, trả lương và đãi ngộ một cách công bằng, cạnh tranh, tương xứng khả năng và gìn giữ được các tài năng trong tổ chức…Điều này không những góp phần phát triển doanh nghiệp mà còn góp phần phát triển kinh tế của quốc gia. Tuy nhiên, với chính sách lương và đãi ngộ của công ty hiện nay vẫn còn rất nhiều thiếu sót và chưa thật sự đánh giá đúng năng lực cũng như sự đóng góp của CBCNV vào công việc, đồng thời không tạo được động lực làm việc và công bằng cho người lao động. Chính vì vậy, việc tìm hiểu về quản trị tiền lương tại công ty và từ đó đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao công tác quản trị tiền lương tại công ty là vấn đề hết sức cần thiết.

Trường Đại học Kinh tế Huế

Hiểu được tầm quan trọng của vấn đề này và tính cấp thiết cần phải nghiên cứu, tôi quyết định chọn đề tài: " *Phân tích công tác quản trị tiền lương tại Hamadeco*" để tiến hành nghiên cứu và hoàn thành bài khóa luận tốt nghiệp cuối khóa của mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu

❖ Mục tiêu chung

Phân tích và đánh giá thực trạng quản trị tiền lương của công ty trong giai đoạn từ năm 2015 đến năm 2017, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản tị tiền lương cho công ty trong thời gian sắp tới.

❖ Mục tiêu cụ thể

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận và thực tiễn về công tác quản trị tiền lương trong doanh nghiệp
- Đánh giá thực trạng công tác quản trị tiền lương của công ty Hamadeco
- Khảo sát ý kiến đánh giá của CBCNV về chính sách tiền lương hiện nay của công ty, trong đó:
  - Đánh giá của CBCNV về mức tiền lương nhận được trong thời gian qua.
  - Đánh giá mức độ đồng ý của CBCNV về các chính sách như lương, thưởng, phụ cấp, phúc lợi.
- Đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản trị tiền lương tại Hamadeco.

3. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài này là công tác quản trị tiền lương của Hamadeco.

4. Phạm vi nghiên cứu

Về thời gian: Các số liệu thứ cấp của Hamadeco được thu thập và phân tích qua 3 năm 2015– 2017.

Các số liệu sơ cấp được thu thập của tháng 10/2018

Về không gian: đề tài nghiên cứu trong phạm vi Hamadeco.

5. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện đề tài này, tôi đã sử dụng kết hợp các phương pháp sau:

Trường Đại học Kinh tế Huế

5.1 Phương pháp thu thập thông tin:

Quan sát các quy trình làm việc của nhân viên Hamadeco khi thực hiện các công việc trả lương hiện tại.

Thu thập các tài liệu nội bộ của Hamadeco như về quy trình tính lương, trả lương trong công ty, quy định về hạn mức, tình hình lao động, tình hình kinh doanh của công ty để phục vụ cho bài khóa luận.

Tiến hành hỏi trực tiếp các nhân viên như nhân viên kiêm tính toán lương định kỳ, các kế toán và kế toán trưởng…để thu thập thêm các thông tin cần thiết.

Phương pháp nghiên cứu tài liệu:

Thu thập thông tin trên sách vở, giáo trình, internet…

Phương pháp quan sát:

Quan sát cán bộ công nhân viên, các hoạt động chính sách phúc lợi,… Là phương pháp giúp tôi có nhận định ban đầu trong quá trình tìm hiểu, từ đó đưa ra những nhận xét và tìm cách giải đáp.

Phương pháp điều tra, khảo sát bằng bảng hỏi: Sử dụng hệ thống bảng câu hỏi, các phiếu điều tra, khảo sát ý kiến của nhân viên tại các phòng ban chức năng của công ty nhằm thu thập dữ liệu để phục vụ cho đề tài.

Phương pháp phỏng vấn: Phỏng vấn và trao đổi trực tiếp với nhân viên của công ty và tham khảo ý kiến của mọi người về vấn đề mức lương thưởng và phụ cấp tại nơi làm việc, để từ đó làm cơ sở cho đề tài nghiên cứu.

Thiết kế bảng hỏi: Dựa vào kết quả từ thu thập dữ liệu định tính, tiến hành thiết kế bảng hỏi để đo lường mức độ đánh giá của nhân viên về công tác trả lương của công ty.

Kích thước mẫu nghiên cứu: Theo kĩ thuật điều tra chọn mẫu nghiên cứu của Hair (1998) để có thể phân tích nhân tố khám phá cần thu thập dữ liệu với kích thước mẫu ít nhất 5 mẫu trên 1 biến quan sát, do đó kích thước mẫu cần thiết là n = 24 x 5 = 120 mẫu.

Nghiên cứu đã lựa chọn sử dụng thang đo Likert 5 mức độ từ 1 đến 5, trong đó: 1 thể hiện mức độ rất không đồng ý cho đến 5 là rất đồng ý. Ngoài ra còn có một số câu mang tính chất độc lập.

Trường Đại học Kinh tế Huế

Cách chọn mẫu: Dùng kỹ thuật thu thập dữ liệu điều tra theo bảng hỏi, em sử dụng kỹ thuật điều tra chọn mẫu ngẫu nhiên đơn giản, lập danh sách toàn bộ 594 nhân viên trong công ty từ đó chọn ra 120 nhân viên bằng cách dùng phương pháp bốc thăm.

5.2 Phương pháp xử lý và phân tích dữ liệu

Dữ liệu sau khi thu thập về sẽ xử lý bằng Excel và phần mềm Spss 22.

Các phương pháp phân tích bao gồm :

+ Thống kê mô tả: Sử dụng thống kê mô tả để mô tả những đặc tính cơ bản của dữ liệu thu thập được từ nghiên cứu. Cùng với phân tích đồ họa đơn giản cho từng biến tạo ra nền tảng của phân tích định lượng về số liệu. Qua đó hiểu được các đặc tính cũng như bản chất của từng biến độc lập, biến phụ thuộc.

+ Kiểm định trung bình: Dùng để so sánh trung bình điểm đánh giá mức độ đồng ý các tiêu chí trong nhân tố *Tiền lương; Phụ cấp, trợ cấp; Phúc lợi, tiền thưởng* của nhân viên tại công ty với giá trị 4. Thang đo được sử dụng để đo lường sự đồng ý trong trường hợp này là thang đo Likert 1-5.

6. Kết cấu của đề tài

Kết cấu của đề tài gồm 3 phần:

Phần I: Đặt vấn đề

Phần II: Nội dung và kết quả nghiên cứu

Chương 1: Cơ sở lý luận về công tác quản trị tiền lương

Chương 2: Thực trạng công tác quản trị tiền lương tại Hamadeco

Chương 3: Các giải pháp hoàn thiện công tác quản trị tiền lương tại Hamadeco

Phần III: Kết luận và kiến nghị

Trường Đại học Kinh tế Huế

PHẦN II : NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

CHƯƠNG 1 : CƠ SỞ LÍ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ QUẢN TRỊ TIỀN LƯƠNG

1.1 Khái quát chung về tiền lương

1.1.1 Định nghĩa và bản chất về tiền lương

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

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

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

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

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

Trường Đại học Kinh tế Huế

những vấn đề đòi hỏi phải được tiếp tục nghiên cứu, phát triển.

Theo quan điểm cải cách tiền lương : « *Tiền lương là giá cả sức lao động, được hình thành qua thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động phù hợp với quan hệ cung cầu sức lao động tronng nền kinh tế thị trường* ».

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

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

Đi cùng với khái niệm về tiền lương còn có các loại như tiền lương danh nghĩa, tiền lương thực tế, tiền lương tối thiểu, tiền lương kinh tế,…

Tiền lương danh nghĩa : Là số lượng tiền mà người lao động nhận từ người sử dụng lao động, thông qua hợp đồng thỏa thuận giữa hai bên, theo quy định của pháp luật. Thực tế, ta thấy mọi mức trả cho người lao động đều là danh nghĩa.

Tiền lương thực tế : được xác nhận bằng khối lượng hàng hóa tiêu dùng và dịch vụ mà người lao động nhận được qua tiền lương danh nghĩa. Tiền lương thực tế được xác định từ tiền lương danh nghĩa bằng công thức :

$$I_{LTT} = I_{LDN} / I_G$$

Trong đó :

I_{LTT} : Chỉ số tiền lương thực tế

I_{LDN} : Chỉ số tiền lương danh nghĩa

I_G : Chỉ số giá cả

Tiền lương thực tế là sự quan tâm trực tiếp của người lao động, bởi vì đối với họ lợi ích và mục đích cuối cùng sau khi đã cung ứng sức lao động là tiền lương thực tế chứ không phải là tiền lương danh nghĩa vì nó quyết định khả năng tái sản xuất sức lao động.

Trường Đại học Kinh tế Huế

Nếu tiền lương danh nghĩa không thay đổi, chỉ số giá cả thay đổi do lạm phát, giá cả hàng hóa tăng, đồng tiền mất giá thì tiền lương thực tế có sự thay đổi theo chiều hướng bất lợi cho người lao động.

Tiền lương tối thiểu : là mức lương thấp nhất mà nhà nước quy định cho các doanh nghiệp và các thành phần kinh tế trả cho người lao động.

Tiền lương kinh tế : là số tiền trả thêm vào lương tối thiểu để đạt được sự cung ứng lao động theo đúng yêu cầu của người sử dụng lao động.

Về phương diện hạch toán, tiền lương của người lao động trong các doanh nghiệp sản xuất được chia làm hai loại tiền lương chính và tiền lương phụ. Trong đó, tiền lương chính là tiền trả cho người lao động trong thời gian họ thực hiện nhiệm vụ của mình, bao gồm tiền lương cấp bậc và các khoản phụ cấp kèm theo. Còn tiền lương phụ là tiền trả cho người lao động trong thời gian họ thực hiện công việc khác ngoài nhiệm vụ chính của họ.

1.1.2 Phân loại tiền lương

1.2.1.1 Phân loại tiền lương theo thời gian lao động

Lương thường xuyên : Là toàn bộ số tiền lương trả cho những người lao động thường xuyên có trong danh sách lương của công ty.

Lương thời vụ : Là loại tiền lương trả cho những người lao động làm việc theo kiểu tạm thời mang tính chất thời vụ.

1.2.2.2 Phân loại tiền lương theo quan hệ với quá tình sản xuất

Lương trực tiếp: Là phần tiền lương trả cho những người lao động trực tiếp tham gia sản xuất chính, là bộ phận công nhân trực tiếp sản xuất hay trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất sản phẩm và thực hiện các lao vụ dịch vụ.

Lương gián tiếp: Là phần lương trả cho những người lao động tham gia gián tiếp vào sản xuất, hay là bộ phận những người lao động tham gia một cách gián tiếp vào các quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp như bộ phận kĩ thuật, giám sát, quản lý, hành chính, kế toán,…

Trường Đại học Kinh tế Huế

1.1.3 Chức năng của tiền lương

Ở bất kỳ xã hội nào việc sản xuất ra của cải vật chất hoặc thực hiện các qui trình trong doanh nghiệp đều không tách khỏi lao động con người. Người lao động làm việc trong các doanh nghiệp đều nhận thù lao lao động dưới hình thức tiền lương.

Tiền lương là một phạm trù kinh tế phức tạp mang tính lịch sử và có ý nghĩa to lớn. Ngược lại bản thân tiền lương cũng chịu tác động mạnh mẽ của xã hội, của tư tưởng chính trị. Khái niệm tiền lương đã có từ lâu nhưng cho đến khi Chủ nghĩa ra đời nó mới trở thành mang tính phổ thông. Trong XHCN, tiền lương là một tổng giá trị sản phẩm xã hội dùng để phân chia cho người lao động theo nguyên tắc làm theo năng lực hưởng theo lao động, tiền lương đã mang một ý nghĩa tích cực tạo ra cân bằng trong phân phối thu nhập quốc dân. Khái niệm tiền lương đã thừa nhận sức lao động là hàng hóa đặc biệt là đòi hỏi phải trả cho người lao động theo sự đóng góp và cụ thể.

Hiểu một cách chung nhất tiền lương là biểu hiện bằng tiền của hao phí lao động cần thiết mà đơn vị phải trả cho người lao động theo tháng, ngày theo hệ thống thang bảng lương Nhà nước quy định hay theo thời gian và khả năng lao động đã cống hiến cho đơn vị. Tuy nhiên để có một nhận thức đúng về tiền lương phù hợp với cơ chế quản lý mới, khái niệm về tiền lương phải đáp ứng một số yêu cầu sau:

Coi sức lao động là hàng hóa của thị trường yếu tố sản xuất.

Tiền lương phải là tiền trả cho sức lao động, tức là giá cả hàng hóa sức lao động theo quy luật cung cầu, giá cả trên thị trường lao động.

Tiền lương là bộ phận cơ bản (hoặc duy nhất) theo thu nhập của người lao động.

Tiền lương chịu sự chi phối của quy luật cung cầu nếu cầu về sức lao động lớn thì người có nhu cầu sức lao động sẵn sàng trả lương cao hơn cho người lao động để giữ chân họ tiếp tục cung cấp sức lao động cho mình chứ không phải cho người khác. Ngược lại, nếu cung về sức lao động hơn cầu về sức lao động thì đương nhiên người có nhu cầu về sức lao động có nhu cầu lựa chọn lao động.

1.1.4 Vai trò và ý nghĩa của tiền lương trong quá trình sản xuất

Trường Đại học Kinh tế Huế

1.1.4.1 Vai trò của tiền lương

Tiền lương là một phạm trù kinh tế mang tính lịch sử có ỹ nghĩa chính trị to lớn đối với bất kỳ quốc gia nào, tiền lương được rất nhiều người quan tâm kể cả người tham gia lao động và không tham gia lao động trực tiếp.

Tiền lương có vai trò rất quan trọng đối với người lao động. Nó có thể đảm bảo duy trì năng lực làm việc của người lao động một cách có hiệu quả. Bên cạnh đó tiền lương đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của người lao động cả về vật chất lẫn tinh thần, kích thích mối quan tâm với những người lao động và họ sẽ làm việc tốt hơn. Như vậy tiền lương là nghiệp vụ quan trọng nó còn là giá cả sức lao động chính là thước đo hao phí lao động của xã hội nói chung và từng đơn vị nói riêng.

1.1.4.2 Ý nghĩa của tiền lương

Ở bất cứ giai đoạn nào của xã hội lao động nói chung là một trong những yếu tố trong điều kiện cần thiết để tồn tại và phát triển. Lao động là một trong những yếu tố cơ bản để quyết định nên sự thành công và hoàn thiện của mọi công việc. Chi phí về lao động là một trong các yếu tố chi phí cơ bản cấu thành nên giá trị về sức lao động bỏ ra của con người.

Tiền lương là số tiền thù lao lao động phải trả cho người lao động theo hệ số lương và hệ số cấp bậc mà Nhà nước quy định. Ngoài tiền lương công nhân viên chức còn được hưởng các khoản trợ cấp thuộc phúc lợi xã hội, trong đó có trợ cấp BHXH, BHYT, BHTN và KPCĐ mà theo chế độ tài chính hiện hành. Các khoản này được Công ty hỗ trợ và một phần là đóng góp của cán bộ công nhân viên theo tỷ lệ lương của mỗi người.

Quỹ BHXH được chi tiêu cho các trường hợp: ốm đau, thai sản, hưu trí…….

Quỹ BHYT được sử dụng để thanh toán các khoản tiền khám, chữa bệnh, viện phí, thuốc thang… cho các cán bộ công nhân viên trong thời gian ốm đau, sinh đẻ.

Quỹ BHTN được sử dụng để thanh toán khoản tiền sau khi nghỉ việc mà không có việc làm.

Kinh phí công đoàn phục vụ chi tiêu cho hoạt động của tổ chức Công đoàn nhằm

Trường Đại học Kinh tế Huế