

ĐẠI HỌC HUẾ
ĐẠI HỌC KINH TẾ
Khoa Quản Trị Kinh Doanh
----------

BÀI GIẢNG

QUẢN TRỊ TIỀN LƯƠNG



Người biên soạn: Th. S Nguyễn Uyên Thương

Huế, 2023

MỤC LỤC

MỤC LỤC	1
Chương 1. TỔNG QUAN VỀ QUẢN TRỊ TIỀN LƯƠNG	1
1.1. Những vấn đề chung quản trị	1
1.1.1 Khái niệm về quản trị	1
1.1.2 Chức năng của quản trị	2
1.2. Quản trị nhân lực trong các doanh nghiệp	3
1.2.1 Quản trị kinh doanh trong doanh nghiệp và nội dung của quản trị kinh doanh	3
1.2.2 Quản trị nhân lực	4
1.3. Quản trị tiền lương trong quản trị nhân lực	8
1.3.1 Khái niệm và bản chất của quản trị tiền lương	8
Chương 2 - TIỀN LƯƠNG NHÂN VIÊN	9
2.1. Tiền lương và các khái niệm liên quan	9
2.1.1. Khái niệm tiền lương	9
2.1.2. Các khái niệm liên quan	11
2.2 Ý nghĩa của tiền lương	14
2.4. Chức năng của tiền lương	16
2.4.1 Chức năng thước đo giá trị	16
2.4.2 Chức năng tái sản xuất sức lao động	16
2.4.3 Chức năng kích thích sản xuất	17
2.4.4 Chức năng tích lũy (hay để dành)	17
2.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến tiền lương	18
2.5.1 Các yếu tố thuộc về xã hội và Nhà nước	18
2.5.2 Các yếu tố thuộc về thị trường	19
2.5.3 Các yếu tố thuộc về tổ chức	20
2.5.4 Các yếu tố thuộc về người lao động	21
2.5.5 Các yếu tố thuộc về công việc	22
2.6 Những nguyên tắc cơ bản của tổ chức tiền lương	23
2.6.1 Nguyên tắc “Trả lương ngang nhau cho lao động như nhau”	24
2.6.2 Nguyên tắc “Đảm bảo tốc độ tăng tiền lương bình quân phải nhỏ hơn tốc độ tăng năng suất lao động”	25
2.6.3 Nguyên tắc “Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương giữa các ngành, các vùng và giữa các đối tượng trả lương khác nhau”	26
Chương 3. QUYẾT ĐỊNH VỀ TRẢ LƯƠNG VÀ THÙ LAO	29
3.1 Thiết kế hệ thống thù lao công bằng	29
3.2. Công bằng bên trong: Định giá công việc	30
3.2.1 Khái niệm định giá công việc	30
3.2.2 Mục đích của định giá công việc	30
3.2.3 Các phương pháp định giá công việc	31
3.3 Công bằng bên ngoài (Khảo sát lương)	40

3.3.1 Xác định các công việc then chốt.....	40
3.3.2 Lựa chọn tổ chức để khảo sát.....	41
3.3.3 Thu thập thông tin	41
3.3.4 Xử lý thông tin và báo cáo kết quả	41
3.4. Chính sách lương và cấu trúc lương	42
3.4.1 Chính sách lương.....	42
3.4.2 Cấu trúc lương	43
3.5 Quản lý Nhà nước về tiền lương	49
3.5.1 Chính sách tiền lương của Nhà nước	49
3.5.2 Nội dung của chính sách tiền lương Nhà nước	53
3.6.1 Một số vấn đề chung về Chế độ tiền lương	57
3.6.2 Các Chế độ tiền lương.....	58
Chương 4 - CÁC PHƯƠNG PHÁP TRẢ LƯƠNG VÀ THÙ LAO VẬT CHẤT....	79
4.1 Mức lương và mức lương tối thiểu	79
4.1.1 Mức lương	79
4.1.2 Mức lương tối thiểu.....	79
4.2. Các phương pháp trả lương cá nhân	85
4.2.1. Trả lương theo thâm niên	85
4.2.2. Trả lương theo thành tích	85
4.2.3. Trả lương theo kỹ năng	86
4.3. Các hình thức trả lương thông dụng.....	87
4.3.1 Trả lương theo thời gian.....	87
4.3.2. Trả lương theo sản phẩm.....	89
4.4. Các phương pháp trả thù lao gián tiếp	96
4.4.1. Phúc lợi theo quy định của chính phủ	96
4.4.2. Phúc lợi tự nguyện	97

Chương 1. TỔNG QUAN VỀ QUẢN TRỊ TIỀN LƯƠNG

1.1. Những vấn đề chung quản trị

1.1.1 Khái niệm về quản trị

Quản trị là một khái niệm rộng, bao gồm nhiều lĩnh vực và có nhiều cách định nghĩa khác nhau. Quản trị nói chung theo tiếng Anh là “Management” vừa nghĩa là quản lý, vừa có nghĩa là quản trị, nhưng hiện nay được dùng chủ yếu với nghĩa quản trị. Tuy nhiên, khi dùng từ, theo thói quen thuật ngữ quản lý được xem như gắn liền với quản lý Nhà nước, quản lý xã hội, tức là ở tầm vĩ mô. Còn thuật ngữ quản trị thường được dùng ở phạm vi nhỏ hơn đối với một tổ chức, một doanh nghiệp

Theo James Stoner và Stephen Robbin, quản trị là tiến trình hoạch định, tổ chức, lãnh đạo và kiểm soát những hoạt động của các thành viên trong tổ chức và sử dụng tất cả các nguồn lực khác của tổ chức nhằm đạt được mục tiêu đã đề ra.

Mary Parker Follett cho rằng *"quản trị là nghệ thuật đạt được mục đích thông qua người khác"*.

Theo Robert Kreitner, quản trị là tiến trình làm việc với và thông qua người khác để đạt được các mục tiêu của tổ chức trong một môi trường luôn thay đổi. Trọng tâm của tiến trình này là kết quả của việc sử dụng các nguồn lực giới hạn.

Theo Robert Albanese, quản trị là một quá trình kỹ thuật và xã hội nhằm sử dụng các nguồn, tác động tới hoạt động của con người và tạo điều kiện thay đổi để đạt được mục tiêu của tổ chức.

Như vậy, quản trị là các hoạt động được thực hiện nhằm bảo đảm sự hoàn

thành công việc qua những nỗ lực của người khác; quản trị là công tác phối hợp có hiệu quả các hoạt động của những người cộng sự khác cùng chung một tổ chức.

1.1.2 Chức năng của quản trị

Để quản trị, chủ thể quản trị phải thực hiện nhiều loại công việc khác nhau. Những loại công việc quản trị này gọi là các chức năng quản trị. Như vậy, các chức năng quản trị là những loại công việc quản trị khác nhau, mang tính độc lập tương đối, được hình thành trong quá trình chuyên môn hóa hoạt động quản trị. Phân tích chức năng quản trị nhằm trả lời câu hỏi: các nhà quản trị phải thực hiện những công việc gì trong quá trình quản trị.

Có nhiều ý kiến khác nhau về sự phân chia các chức năng quản trị. Vào những năm 1930, Gulick và Urwich đã nêu 7 chức năng quản trị trong chức viết tắt POSDCORB: P: planning – lập kế hoạch, O: Organizing – tổ chức, S: Staffing – quản trị nhân lực, D: Directing – chỉ huy, CO: Coordinating – phối hợp, R: Reviewing – kiểm tra, B: Budgeting – tài chính. Henri Fayol nêu ra 5 chức năng của quản trị: lập kế hoạch, tổ chức, chỉ huy, phối hợp và kiểm tra. Vào những năm 1960, Koontz và O'Donnell nêu 5 chức năng của quản trị đó là lập kế hoạch, tổ chức, nhân sự, điều khiển và kiểm tra.

Hiện nay, các chức năng quản trị thường được xem xét theo hai cách tiếp cận: theo quá trình quản trị và theo lĩnh vực hoạt động của tổ chức.

1.1.2.1 Các chức năng quản trị phân theo quá trình quản trị

Như trên đã khẳng định, mọi quá trình quản trị đều được tiến hành theo những chức năng cơ bản:

- a. Chức năng hoạch định
- b. Chức năng tổ chức
- c. Chức năng điều khiển

d. Chức năng kiểm tra, kiểm soát

Đây là những chức năng chung nhất đối với mọi nhà quản trị, không phân biệt cấp bậc, ngành nghề, quy mô lớn nhỏ của tổ chức và môi trường xã hội, dù ở Mỹ, Nhật hay Việt Nam. Tất nhiên, phổ biến hay chung nhất không có nghĩa là đồng nhất. Ở những xã hội khác nhau, lĩnh vực khác nhau, những tổ chức khác nhau, những cấp bậc khác nhau, vẫn có sự khác nhau về mức độ quan trọng, sự quan tâm cũng như phương thức thực hiện các chức năng chung này.

1.1.2.2 Các chức năng quản trị phân theo hoạt động của tổ chức

Theo cách tiếp cận này, tập hợp các hoạt động của tổ chức được phân chia thành những lĩnh vực khác nhau mang tính độc lập tương đối và gắn liền với chúng là các chức năng quản trị cơ bản sau đây:

- Quản trị lĩnh vực Marketing
- Quản trị lĩnh vực nghiên cứu và phát triển
- Quản trị sản xuất
- Quản trị tài chính
- Quản trị chất lượng
- Quản trị nguồn nhân lực

Những chức năng quản trị theo lĩnh vực hoạt động của tổ chức thường là cơ sở để xây dựng cơ cấu tổ chức. Và như vậy, lĩnh vực quản trị được hiểu như các hoạt động quản trị được sắp xếp trong những bộ phận nào đó của cơ cấu tổ chức và được thực hiện bởi các nhà quản trị chức năng.

1.2. Quản trị nhân lực trong các doanh nghiệp

1.2.1 Quản trị kinh doanh trong doanh nghiệp và nội dung của quản trị kinh doanh

Quản trị kinh doanh là việc thực hiện các hành vi quản trị quá trình kinh doanh để duy trì, phát triển công việc kinh doanh của một hoặc một số doanh

ng nghiệp trong một ngành nào đó

Nội dung quản trị kinh doanh bao gồm quản trị tất cả các hoạt động kinh doanh, trong đó tập trung: quản trị sản xuất, quản trị nhân lực, quản trị tài chính, quản trị bán hàng.

1.2.2 Quản trị nhân lực

1.2.2.1 Khái niệm quản trị nhân lực

Bất cứ tổ chức nào cũng được tạo thành bởi các thành viên là con người hay nguồn nhân lực của nó. Do đó, có thể nói nguồn nhân lực của một tổ chức bao gồm tất cả những người lao động làm việc trong tổ chức đó, còn nhân lực được hiểu là nguồn lực của mỗi con người mà nguồn lực này gồm có thể lực và trí lực.

Thể lực chỉ sức khỏe của thân thể nó phụ thuộc vào sức vóc, tình trạng sức khỏe của từng con người, mức sống, thu nhập, chế độ ăn uống, chế độ làm việc và nghỉ ngơi, chế độ y tế. Thể lực con người còn tùy thuộc vào tuổi tác, thời gian công tác, giới tính...

Trí lực chỉ sức suy nghĩ, sự hiểu biết, sự tiếp thu kiến thức, tài năng, năng khiếu cũng như quan điểm, lòng tin, nhân cách... của từng con người. Trong sản xuất kinh doanh truyền thống, việc tận dụng các tiềm năng về thể lực của con người là không bao giờ thiếu hoặc lãng quên và có thể nói như đã được khai thác gần tới mức cạn kiệt. Sự khai thác các tiềm năng về trí lực của con người còn ở mức mới mẻ, chưa bao giờ cạn kiệt, vì đây là kho tàng còn nhiều bí ẩn của mỗi con người.

Có nhiều cách hiểu về Quản trị nhân lực (còn gọi là Quản trị nhân sự, Quản lý nhân sự, Quản lý nguồn nhân lực). Khái niệm Quản trị nhân lực (QTNL) có thể được trình bày ở nhiều góc độ khác nhau.

Với tư cách là một trong những chức năng cơ bản của quản trị tổ chức thì

QTNL bao gồm việc hoạch định (kế hoạch hóa), tổ chức, chỉ huy và kiểm soát các hoạt động nhằm thu hút, sử dụng và phát triển con người để có thể đạt được các mục tiêu của tổ chức.

Đi sâu vào việc làm của QTNL, người ta còn có thể hiểu QTNL là việc tuyển mộ, tuyển chọn, duy trì, phát triển, sử dụng, động viên và cung cấp tiện nghi cho nhân lực thông qua tổ chức của nó.

Song dù ở góc độ nào thì QTNL vẫn là tất cả các hoạt động của một tổ chức để thu hút, xây dựng, phát triển, sử dụng, đánh giá, bảo toàn và giữ gìn một lực lượng lao động phù hợp với yêu cầu công việc của tổ chức cả về mặt số lượng và chất lượng.

Đối tượng của QTNL là người lao động với tư cách là những cá nhân cán bộ, công nhân viên trong tổ chức và các vấn đề có liên quan đến họ như công việc và các quyền lợi, nghĩa vụ của họ trong tổ chức.

Mục tiêu cơ bản của bất kỳ tổ chức nào cũng là sử dụng một cách có hiệu suất nguồn nhân lực để đạt được mục tiêu của tổ chức đó. Quản trị nhân lực nhằm củng cố và duy trì đầy đủ số lượng và chất lượng lao động cần thiết cho tổ chức để đạt được mục tiêu đặt ra. Quản trị nhân lực giúp tìm kiếm và phát triển những hình thức, những phương pháp tốt nhất để người lao động có thể đóng góp nhiều sức lực cho việc đạt được các mục tiêu của tổ chức, đồng thời cũng tạo cơ hội để phát triển không ngừng chính bản thân người lao động.

Không một hoạt động nào của tổ chức mang lại hiệu quả nếu thiếu "Quản trị nhân lực". Quản trị nhân lực là bộ phận cấu thành và không thể thiếu của Quản trị kinh doanh. Quản trị nhân lực thường là nguyên nhân của thành công hay thất bại trong các hoạt động sản xuất - kinh doanh.

Tuy nhiên, không phải bất cứ tổ chức sản xuất - kinh doanh nào cũng nhận thức rõ được vấn đề này. Có nơi còn chưa đặt vấn đề thành một chính sách, một biện pháp để có kế hoạch trong sản xuất - kinh doanh. Vì vậy, một số tổ

chức thường hay bị động, gặp đâu làm đó, chạy theo tình hình, sự việc. Có nơi thấy được vấn đề, lãnh đạo có quan tâm, có tổ chức bộ phận chức năng làm tham mưu, nhưng chương trình kế hoạch không đồng bộ. Tuy có nơi thành đạt trong lĩnh vực này hay lĩnh vực khác (như tuyển chọn, đề bạt, khuyến khích...) nhưng nói chung còn giải quyết rời rạc, không mang lại hiệu quả chung. Một số nơi còn quản lý theo lối hành chính, chưa quản lý có căn cứ khoa học.

Thực chất của QTNL là công tác quản lý con người trong phạm vi nội bộ một tổ chức, là sự đối xử của tổ chức đối với người lao động. Nói cách khác, QTNL chịu trách nhiệm đưa con người vào tổ chức giúp cho họ thực hiện công việc, thù lao cho sức lao động của họ và giải quyết các vấn đề phát sinh.

Quản trị nhân lực đóng vai trò trung tâm trong việc thành lập các tổ chức và giúp cho các tổ chức tồn tại và phát triển trên thị trường. Tầm quan trọng của QTNL trong tổ chức xuất phát từ vai trò quan trọng của con người. Con người là yếu tố cấu thành nên tổ chức, vận hành tổ chức và quyết định sự thành bại của tổ chức. Nguồn nhân lực là một trong những nguồn lực không thể thiếu được của tổ chức nên QTNL chính là một lĩnh vực quan trọng của quản lý trong mọi tổ chức. Mặt khác, quản lý các nguồn lực khác cũng sẽ không có hiệu quả nếu tổ chức không quản lý tốt nguồn nhân lực, vì suy đến cùng mọi hoạt động quản lý đều thực hiện bởi con người.

Trong thời đại ngày nay, QTNL có tầm quan trọng ngày càng tăng vì những lý do sau:

Do sự cạnh tranh ngày càng gay gắt trên thị trường nên các tổ chức muốn tồn tại và phát triển buộc phải cải tổ tổ chức của mình theo hướng tinh giản, gọn nhẹ, năng động trong đó yếu tố con người mang tính chất quyết định. Bởi vậy, việc tìm đúng người phù hợp để giao đúng việc, đúng cương vị đang là vấn đề đáng quan tâm đối với mọi loại hình tổ chức hiện nay.

Sự tiến bộ của khoa học kỹ thuật cùng với sự phát triển của nền kinh tế

buộc các nhà quản trị phải biết thích ứng. Do đó việc tuyển chọn, sắp xếp, đào tạo, điều động nhân sự trong tổ chức nhằm đạt hiệu quả tối ưu là vấn đề phải được quan tâm hàng đầu.

Nghiên cứu về QTNL sẽ giúp cho các nhà quản trị học được cách giao tiếp với người khác; biết cách đặt câu hỏi và biết cách lắng nghe, biết cách tìm ra ngôn ngữ chung với nhân viên; biết cách đánh giá nhân viên chính xác biết cách lôi cuốn nhân viên say mê với công việc và tránh được các sai lầm trong việc tuyển chọn, sử dụng lao động để nâng cao chất lượng thực hiện công việc và nâng cao hiệu quả của tổ chức.

1.2.2.2 Chức năng của quản trị nhân lực

Các hoạt động liên quan đến quản trị nhân lực rất đa dạng và thay đổi trong các tổ chức khác nhau. Tuy nhiên có thể phân chia các hoạt động chủ yếu của quản trị nhân lực theo ba nhóm chức năng chủ yếu sau đây:

(a) Nhóm chức năng thu hút nguồn nhân lực: Nhóm chức năng này chú trọng vấn đề đảm bảo có đủ số lượng nhân viên với các phẩm chất phù hợp cho công việc của doanh nghiệp. Để có thể tuyển được đúng người cho đúng việc, trước hết doanh nghiệp phải căn cứ vào kế hoạch sản xuất, kinh doanh và thực trạng sử dụng nhân viên trong doanh nghiệp nhằm xác định được những công việc nào cần tuyển thêm người. Nhóm chức năng tuyển dụng thường có các hoạt động: dự báo và hoạch định nguồn nhân lực, phân tích công việc, phỏng vấn, trắc nghiệm, thu thập, lưu giữ và xử lý các thông tin về nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

(b) Nhóm chức năng đào tạo, phát triển: Nhóm chức năng này chú trọng việc nâng cao năng lực của nhân viên, đảm bảo cho nhân viên trong doanh nghiệp có các kỹ năng, trình độ lành nghề cần thiết để hoàn thành tốt công việc được giao và tạo điều kiện cho nhân viên được phát triển tối đa các năng lực cá nhân. Nhóm chức năng đào tạo, phát triển thường thực hiện các hoạt động như:

hướng nghiệp, huấn luyện, đào tạo kỹ năng thực hành cho công nhân; bồi dưỡng nâng cao trình độ lành nghề và cập nhật kiến thức quản lý, kỹ thuật công nghệ cho cán bộ quản lý và cán bộ chuyên môn nghiệp vụ.

(c) *Nhóm chức năng duy trì nguồn nhân lực*: Nhóm chức năng này chú trọng đến việc duy trì và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực trong doanh nghiệp. Nhóm chức năng này gồm hai chức năng nhỏ hơn là kích thích, động viên nhân viên và duy trì, phát triển các mối quan hệ lao động tốt đẹp trong doanh nghiệp.

1.3. Quản trị tiền lương trong quản trị nhân lực

1.3.1 Khái niệm và bản chất của quản trị tiền lương

Quản trị tiền lương bao gồm tất cả các hoạt động nhằm xây dựng, duy trì nguồn quỹ lương, tổ chức dự trữ lương sao cho có hiệu quả, phù hợp với điều kiện, khả năng của doanh nghiệp, đồng thời khuyến khích người lao động hăng hái tham gia lao động, gắn được lợi ích của doanh nghiệp với lợi ích của người lao động

1.3.2 Sự cần thiết của quản trị tiền lương trong quản trị kinh doanh

- Đối với doanh nghiệp tiền lương là chi phí, chi phí tiền lương ngày càng chiếm tỷ trọng cao trong giá thành sản phẩm.
- Trong nền kinh tế thị trường phải tính đến hiệu quả kinh doanh, tăng doanh thu và giảm các loại chi phí. Trong đó, cân nhắc tính toán việc xác định chi phí tiền lương một cách hợp lý.

1.3.3 Vai trò của công tác xây dựng và quản trị tiền lương

Tiền lương là động lực kích thích năng lực sáng tạo làm tăng năng suất lao động.

Tiền lương là nguồn cung ứng sức sản xuất, năng lực sản xuất trong quá trình sản sinh ra các giá trị gia tăng.

Tăng mức lương với mục đích tối thiểu hoá các chi phí đầu vào.

Chương 2 - TIỀN LƯƠNG NHÂN VIÊN

2.1. Tiền lương và các khái niệm liên quan

2.1.1. Khái niệm tiền lương

Tiền lương luôn được coi là đối tượng quan tâm hàng đầu của người lao động và của các doanh nghiệp. Đối với người lao động thì tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu của bản thân người đó và với gia đình họ, còn đối với doanh nghiệp thì tiền lương lại là một yếu tố nằm trong chi phí sản xuất. Trong mỗi thời kỳ khác nhau, mỗi hình thái kinh tế xã hội khác nhau thì quan niệm về tiền lương cũng có sự thay đổi để phù hợp với hình thái kinh tế xã hội.

Trong thời kỳ **tư bản chủ nghĩa** (TBCN), mọi tư liệu lao động đều được sở hữu của các nhà tư bản, người lao động không có tư liệu lao động phải đi làm thuê cho chủ tư bản. Do đó, theo C.Mác, tiền lương được hiểu theo quan điểm của sau: “Tiền lương là giá cả của sức lao động mà người sử dụng lao động trả cho người lao động”. Như vậy, quan điểm về tiền lương dưới CNTB được xuất phát từ việc coi sức lao động là một hàng hoá đặc biệt được đưa ra trao đổi và mua bán một cách công khai.

Trong nền kinh tế **kế hoạch hóa tập trung**, tiền lương là một phần thu nhập quốc dân biểu hiện dưới hình thức tiền tệ, được Nhà nước phân phối một cách có kế hoạch cho cán bộ công nhân viên căn cứ số lượng, chất lượng lao động công hiến. Bản chất về tiền lương trong cơ chế kế hoạch hóa tập trung tiền lương có đặc điểm sau :

- Tiền lương không phải giá cả của sức lao động, không phải là hàng hoá cả trong khu vực sản xuất kinh doanh cũng như quản lý nhà nước xã hội .
- Tiền lương là một khái niệm thuộc phạm trù phân phối, tuân thủ những nguyên tắc của quy luật phân phối .

- Tiền lương được hiểu là một phần thu nhập quốc dân biểu hiện dưới hình thức tiền tệ, được nhà nước phân phối có kế hoạch cho công nhân - viên chức - lao động phù hợp với số lượng và chất lượng lao động của mỗi người đã cống hiến, tiền phản ánh việc trả lương cho công nhân - viên chức - lao động dựa trên nguyên tắc phân phối theo lao động.
- Tiền lương được phân phối công bằng theo số lượng, chất lượng lao động của người lao động đã hao phí và được kế hoạch hoá từ trung ương đến cơ sở.
- Tiền lương được nhà nước thống nhất và quản lý.

Trong nền **kinh tế thị trường**, tiền lương được hiểu là số lượng tiền tệ mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo giá trị sức lao động mà họ hao phí trên cơ sở thỏa thuận.

Theo **Bộ luật lao động 2019**, điều 90: *“Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Mức lương theo công việc hoặc chức danh không được thấp hơn mức lương tối thiểu”*. Ngoài ra, tiền lương trả cho người lao động phải căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc. Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.

Khi nghiên cứu tiền lương có ba vấn đề quan trọng đặt ra: người trả, căn cứ trả và nguồn chi trả. Về người trả, trong nền kinh tế thị trường, người sử dụng lao động là người trực tiếp trả lương cho người lao động chứ không phải Nhà nước. Căn cứ để trả là giá trị sức lao động hao phí. Để có căn cứ trả theo giá trị sức lao động hao phí đòi hỏi phải xác định chính xác mức độ hao phí sức lao động cả về số lượng cũng như chất lượng, đồng thời phải tính đến những yếu tố ảnh hưởng đến nó trong từng thời kỳ, đặc biệt phải xác định được vốn nhân

lực để hoàn trả đúng giá trị mà người lao động đã đầu tư từ trước đây. Đây là một trong những vấn đề khó khăn và phức tạp nhất hiện nay. Nguồn chi trả về nguyên tắc phải xuất phát từ giá trị sử dụng của sức lao động, nghĩa là sức lao động phải có “bản năng” tạo ra được một giá trị cao hơn giá trị sức lao động của bản thân anh ta.

Khái niệm và cơ cấu tiền lương rất đa dạng ở các nước trên thế giới. Tiền lương có thể có nhiều tên gọi khác nhau như thù lao lao động, thu nhập lao động, v.v...

Ở Việt Nam, tiền lương là số tiền trả cho người lao động một cách cố định và thường xuyên theo một đơn vị thời gian (tuần, tháng, năm). Tiền lương là một bộ phận của sản phẩm xã hội biểu hiện bằng tiền được trả cho người lao động dựa trên số lượng và chất lượng lao động của mọi người dùng để bù đắp lại hao phí lao động của mọi người dùng để bù đắp lại hao phí lao động của họ và nó là một vấn đề thiết thực đối với cán bộ công nhân viên. Tiền lương được quy định một cách đúng đắn, là yếu tố kích thích sản xuất mạnh mẽ, nó kích thích người lao động ra sức sản xuất và làm việc, nâng cao trình độ tay nghề, cải tiến kỹ thuật nhằm nâng cao năng suất lao động.

2.1.2. Các khái niệm liên quan

2.1.2.1 Thu nhập

Là toàn bộ khoản thu mà người lao động nhận được (kể cả bằng tiền và hiện vật). Thu nhập được tính như khoản thu mà người lao động nhận được từ tổ chức, bao gồm tiền lương, tiền thưởng, tiền ăn giữa ca.

Tiền lương và thu nhập trong các ngành, các khu vực và công việc khác nhau thường khác nhau. Tiền lương và thu nhập không chỉ khác nhau về quy mô mà còn khác ở nguồn hình thành. Về quy mô, tiền lương thấp hơn thu nhập. Về nguồn hình thành, tiền lương được trả gắn liền với hao phí lao động và phụ

thuộc vào kết quả thực hiện công việc, còn trong thu nhập có những bộ phận không phụ thuộc vào kết quả lao động (tiền ăn giữa ca, các khoản tiền trợ cấp, v.v...).

2.1.2.2 Tiền thưởng

Tiền thưởng là khoản tiền bổ sung ngoài tiền lương nhằm quán triệt hơn nguyên tắc trả lương gắn với kết quả lao động. Tiền thưởng là một loại kích thích vật chất có tác dụng rất tích cực đối với người lao động trong việc phấn đấu thực hiện công việc tốt hơn.

Do tiền lương thường được xác định trước nên nó tương đối ổn định và không thể tính hết được thực tế thực hiện công việc, vì thế, việc bổ sung tiền thưởng là cần thiết nhằm đánh giá chính xác hơn mức hao phí lao động thực tế và tạo ra sự khuyến khích trong lao động tốt hơn. Vì là khoản tiền bổ sung nên về nguyên tắc, tiền thưởng phải nhỏ hơn tiền lương để đảm bảo vai trò kích thích của tiền lương. Trong mối quan hệ giữa tiền thưởng và tiền lương, vai trò kích thích chủ yếu nhất phải thuộc về tiền lương, còn tiền thưởng chỉ có vai trò hỗ trợ.

Điều kiện áp dụng tiền thưởng: phải khuyến khích năng suất cao, chất lượng tốt, tiết kiệm sử dụng các nguồn lực sản xuất và có ý thức trách nhiệm cao đối với tập thể.

2.1.2.3 Tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế

Tiền lương danh nghĩa là số lượng tiền tệ mà người lao động nhận được do kết quả lao động của mình. Tiền lương thực tế sử dụng để xác định số lượng hàng hóa tiêu dùng và dịch vụ mà người lao động trao đổi được thông qua tiền lương danh nghĩa. Trong đó, tiền lương thực tế được người lao động quan tâm nhất vì nó phản ánh mức sống thực tế của họ. Tiền lương thực tế phụ thuộc vào tiền lương danh nghĩa và sự biến động giá cả, được thể hiện qua công thức sau:

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

Trong đó:

I_{tlt} : chỉ số tiền lương thực tế

I_{tldn} : chỉ số tiền lương danh nghĩa

I_{gc} : chỉ số giá cả hàng hóa và dịch vụ

2.1.2.4 Tiền lương cấp bậc (chức vụ)

Tiền lương cấp bậc là số lượng tiền được quy định phụ thuộc vào cấp bậc của người lao động theo bảng lương quy định, không bao gồm các khoản trả thêm khác.

Tiền lương cấp bậc được tính bằng tiền lương tối thiểu nhân với hệ số tương ứng cấp bậc (chức vụ) của người lao động.

2.1.2.5 Tiền lương cơ bản

Tiền lương cơ bản là tiền lương được xác định trên cơ sở tính đủ các nhu cầu cơ bản về sinh học, xã hội học, về mức độ phức tạp và mức độ tiêu hao lao động trong những điều kiện lao động trung bình của từng ngành nghề, công việc. Tiền lương cơ bản bao gồm tiền lương cấp bậc cộng với các khoản phụ cấp lương. Tiền lương cơ bản được dùng để tính đóng bảo hiểm xã hội.

Tiền lương có bản còn gọi là phần lương cứng vì chúng thường cố định, ít thay đổi, còn tiền thưởng và các khoản tiền trả thêm khác thường được gọi là phần lương mềm vì chúng hay thay đổi và phụ thuộc vào hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp trong từng thời kỳ. Về nguyên tắc, tiền lương cơ bản phải lớn hơn tiền lương không cơ bản thì tiền lương mới thực hiện được các chức năng của mình. Tuy nhiên, trong thực tế ở nước ta vẫn còn tình trạng tiền thưởng và các khoản tiền trả thêm khác lớn hơn tiền lương làm suy yếu vai trò

tiền lương.

Phụ cấp lương là các khoản tiền được bổ sung ngoài tiền lương cấp bậc hoặc tiền lương chức vụ. Phụ cấp lương được quy định dưới dạng hệ số phụ cấp hoặc phần trăm tăng thêm so với tiền lương tối thiểu hoặc tiền lương cấp bậc (chức vụ). Phụ cấp lương được trả khi một người nào đó phải hao phí sức lao động thêm do: giữ thêm 1 cương vị trách nhiệm nào đó hoặc làm việc trong điều kiện lao động không bình thường... nhằm mục đích tái sản xuất sức lao động như nhau. Khi các điều kiện trên thay đổi hay không còn nữa thì phụ cấp cũng thay đổi hoặc không còn nữa. Phụ cấp lương không phải là trợ cấp cũng không phải là tiền thưởng vì nó là khoản tiền cố định tương đối và không phải ai cũng được hưởng như nhau.

2.2 Ý nghĩa của tiền lương

Tiền lương có ý nghĩa quan trọng không chỉ đối với cá nhân người lao động mà còn với tổ chức và toàn xã hội

➤ *Đối với người lao động*

- Tiền công, tiền lương là phần cơ bản nhất trong thu nhập giúp người lao động ổn định cuộc sống, chi trả những chi tiêu, sinh hoạt, dịch vụ thiết yếu. Do đó, mức lương cao được trả xứng đáng với công sức người lao động bỏ ra sẽ kích thích tích cực lao động, nâng cao tinh thần làm việc hăng say, từ đó gia tăng thu nhập.
- Tiền công, tiền lương kiếm được ảnh hưởng đến địa vị của người lao động trong gia đình, cơ quan hay giữa các đồng nghiệp cũng như giá trị tương đối của họ đối với tổ chức và xã hội. Bên cạnh đó, mức lương cao hay thấp cũng phản ánh được trình độ, năng lực chuyên môn hay năng lực thực sự của người lao động trong tổ chức.
- Tiền công, tiền lương cao hơn sẽ góp phần tích cực tạo động lực thúc đẩy

người lao động ra sức học tập để nâng cao giá trị của họ đối với tổ chức. Người lao động thông qua sự nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ, một mặt cải thiện năng lực thực hiện công việc của bản thân, mặt khác họ còn đóng góp cho sự phát triển của tổ chức.

➤ **Đối với tổ chức**

- Tiền công, tiền lương cũng các loại thù lao khác là công cụ để quản lý chiến lược nguồn nhân lực và có ảnh hưởng đến các chức năng khác của quản lý nguồn nhân lực. Trong các doanh nghiệp, để thu hút, duy trì và phát triển nguồn nhân lực giỏi thì chính sách quản lý tiền lương là một nhiệm vụ rất quan trọng. Mức lương cao thu hút được nhiều lao động giỏi vì mức thù lao được trả cần tương xứng với năng lực và sự đóng góp của họ cho tổ chức. Do đó, tiền lương trong doanh nghiệp ảnh hưởng đến mức độ cạnh tranh của doanh nghiệp.
- Tiền công là một phần quan trọng của chi phí sản xuất. Tuy nhiên, mọi chi phí tài chính đều được quản lý hợp lý trong quá trình sản xuất kinh doanh. Chi phí tiền công cao sẽ ảnh hưởng tới chi phí, giá cả và hơn nữa là khả năng cạnh tranh của sản phẩm doanh nghiệp đưa ra tiêu thụ trên thị trường. Do đó, chính sách tiền công góp phần ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp.
- Tiền công, tiền lương là công cụ để tổ chức duy trì, gìn giữ, thu hút người lao động giỏi, có khả năng đảm nhiệm và thực hiện công việc đạt kết quả tốt.

➤ **Đối với xã hội**

- Tiền công, tiền lương có thể gây ảnh hưởng tới các nhóm và tổ chức khác nhau trong xã hội. Mức tiền công, tiền lương cao kích thích sức mua sắm, tiêu thụ sản phẩm, dẫn đến sự thịnh vượng của cộng đồng. Tuy nhiên, tăng tiền lương có thể dẫn đến nhiều vấn đề như tăng giá cả chung của các loại

hàng hóa, sản phẩm, dịch vụ. Điều này ảnh hưởng đến cuộc sống của tầng lớp lao động có thu nhập thấp không đuổi kịp mức tăng giá cả, từ đó làm giảm mức sống của nhóm người này. Hơn thế nữa, mức giá tăng cao có thể làm giảm cầu về một số sản phẩm và dịch vụ, sức mua giảm dẫn đến việc cắt giảm sản xuất, giảm nhân công và giảm công việc làm.

- Tiền lương đóng góp vào thu nhập quốc dân thông qua thuế thu thập và góp phần làm tăng nguồn thu của chính phủ cũng như giúp cho chính phủ điều tiết được thu nhập giữa các tầng lớp dân cư trong xã hội. Trong thực tế, tiền lương là thu nhập của người lao động và được sử dụng để chi tiêu cho sinh hoạt trong cuộc sống. Bản chất tiền lương chính là để duy trì sự sống và nhu cầu cơ bản của con người, trong đó bao gồm chi tiêu cơ bản về ăn, ở, mặc và đi lại. Về cơ bản, yếu tố xã hội xuất hiện khi trao đổi sản phẩm hàng hóa hay nhu cầu cần thiết thông qua đồng tiền làm ra và đóng thuế khi sử dụng sản phẩm, dịch vụ đó.

2.4. Chức năng của tiền lương

Tiền lương thực hiện các chức năng chủ yếu sau đây:

2.4.1 Chức năng thước đo giá trị

Tiền lương là giá cả sức lao động, là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động, vì thế tiền lương phải là thước đo giá trị sức lao động, phản ánh giá trị sức lao động. Đây là một trong những chức năng quan trọng của tiền lương. Thực hiện chức năng này đòi hỏi việc xác định tiền lương phải dựa trên cơ sở giá trị của lao động. Mặt khác, phải xác định được đúng giá trị sức lao động. Đây là một trong những vấn đề khó khăn phức tạp. Khi giá trị sức lao động thay đổi thì tiền lương cũng phải thay đổi theo thì mới phản ánh được giá trị của nó. Do giá trị sức lao động có xu hướng tăng nên tiền lương cũng phải có xu hướng tăng theo các thời kỳ.

2.4.2 Chức năng tái sản xuất sức lao động

Trong quá trình lao động sức lao động của con người bị tiêu hao. Để duy trì quá trình lao động tiếp theo con người phải tiêu phí một số tư liệu sinh hoạt nhất định. Tái sản xuất sức lao động chính là khôi phục lại sức lao động đã mất. Trong điều kiện khi nguồn sống chủ yếu bằng tiền lương thì tiền lương phải đủ để người lao động mua sắm các tư liệu sinh hoạt cần thiết hay giá trị tư liệu sinh hoạt do người lao động mua sắm phải ít nhất ngang bằng giá trị sức lao động đã hao phí, thực chất đó là sự trao đổi ngang giá giữa người sử dụng lao động và người lao động. Nếu không thực hiện được chức năng này, sức lao động hay khả năng làm việc của người lao động ngày càng bị giảm sút, sức khỏe của người lao động ngày càng bị suy sụp và sẽ tác động tiêu cực đến quá trình sản xuất.

2.4.3 Chức năng kích thích sản xuất

Tiền lương không chỉ để tái xuất sức lao động mà còn phải thực hiện chức năng kích thích sản xuất. Chức năng này đòi hỏi người quản lý phải sử dụng tiền lương như là một đòn bẩy kinh tế, thúc đẩy sản xuất phát triển. Mỗi đồng lương trả cho công nhân phải được tính toán, phải gắn với kết quả lao động của họ, gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Để tiền lương thực hiện được chức năng này đòi hỏi tiền lương phải thực hiện được các chức năng trên, nghĩa là tiền lương phải đủ lớn để người lao động có thể bù đắp được các chi phí của mình và phải tổ chức tốt việc trả lương để có thể phân biệt được người làm tốt và người làm chưa tốt trong vấn đề trả lương. Chính cả hai điều kiện này trên thực tế chưa thực hiện tốt nên chức năng kích thích sản xuất của tiền lương ở nước ta bị suy yếu. Tiền lương có hai mặt đối lập nhau, mặt tích cực và mặt tiêu cực. Khi mặt tích cực của tiền lương – kích thích sản xuất bị hạn chế thì mặt tiêu cực lập tức nổi lên và tiền lương sẽ trở thành yếu tố kìm hãm sản xuất phát triển.

2.4.4 Chức năng tích lũy (hay để dành)

Tiền lương không chỉ được người lao động tiêu dùng trong quá trình làm