

Chương 5

THỐNG KÊ LAO ĐỘNG CỦA DOANH NGHIỆP

1. THỐNG KÊ SỐ LƯỢNG VÀ BIẾN ĐỘNG LAO ĐỘNG CỦA DOANH NGHIỆP

1.1. Thống kê số lượng lao động của doanh nghiệp

1.1.1. Khái niệm số lượng lao động trong danh sách của doanh nghiệp

Số lượng lao động trong danh sách của doanh nghiệp là tổng số lao động được ghi tên vào danh sách lao động của doanh nghiệp, do doanh nghiệp trực tiếp quản lý, sử dụng sức lao động và trả lương, trả công hoặc bằng hình thức thu nhập hỗn hợp (tiền công và lợi nhuận sản xuất kinh doanh).

Theo khái niệm trên, số lượng lao động trong danh sách của doanh nghiệp gồm tất cả những người làm việc trong doanh nghiệp hoặc làm việc cho doanh nghiệp. Những lao động chỉ nhận nguyên vật liệu về nhà gia công hoặc đến tại doanh nghiệp làm việc nhưng chưa được ghi tên vào danh sách và DN không trực tiếp quản lý và trả lương (Thực tập sinh, thợ học nghề đơn vị khác gửi đến, lao động thuê muồn tạm thời...) thì không được gọi là lao động trong danh sách mà gọi là lao động ngoài danh sách.

1.1.2. Phân loại lao động trong doanh nghiệp

Số lao động trong danh sách có thể được phân theo nhiều tiêu thức. Sau đây là phương pháp phân loại theo một số tiêu thức chủ yếu nhất:

- Căn cứ vào tính chất của lao động:

+ Lao động không được trả lương, trả công: Là những người làm việc tại doanh nghiệp nhưng thu nhập của họ không thể hiện bằng tiền lương hoặc tiền công mà bằng thu nhập hỗn hợp gồm cả

tiền công và lợi nhuận của sản xuất, kinh doanh như chủ các doanh nghiệp tư nhân, các thành viên trong gia đình của doanh nghiệp. .

+ Lao động làm công ăn lương: Là số lao động chiếm tỷ trọng lớn nhất trong số lao động trong danh sách của doanh nghiệp và giữ vai trò quan trọng trong các hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Lao động làm công ăn lương là số lượng lao động chiếm tỷ trọng lớn nhất trong số lượng lao động trong danh sách của doanh nghiệp và giữ vai trò quan trọng trong các hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

- *Căn cứ vào tác dụng của từng loại lao động đối với quá trình sản xuất, kinh doanh*, lao động làm công ăn lương gồm 2 bộ phận:

+ Lao động trực tiếp sản xuất: Gồm những người lao động và số học nghề được trả lương. Hoạt động lao động của họ trực tiếp gắn với quá trình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

+ Lao động làm công khác: Gồm tất cả những người lao động làm công ăn lương còn lại ngoài số lao động trực tiếp sản xuất và số học nghề được trả lương như: các cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản lý kinh tế, quản lý hành chính, các nhân viên giám sát, bảo vệ, thu mua nguyên vật liệu,... cho doanh nghiệp.

Cách phân loại này giúp ta tìm ra cơ cấu hợp lý giữa các loại lao động, tạo điều kiện tăng năng suất và sử dụng tiết kiệm lao động.

Ngoài ra, người ta còn tiến hành phân loại lao động làm công ăn lương theo một số tiêu thức cơ bản khác nữa như: nghề nghiệp, bậc thợ, giới tính, tuổi đời, thâm niên công tác, trình độ văn hóa... tùy theo từng mục đích cụ thể.

1.1.3. Phương pháp tính số lao động trong danh sách của doanh nghiệp

Số lượng lao động có trong danh sách và số lượng lao động làm công ăn lương của doanh nghiệp được thống kê theo số thời điểm và số bình quân. Trong đó, số lao động bình quân được sử dụng phổ biến trong tính toán các chỉ tiêu kinh tế.

1.1.3.1. *Số lượng lao động hiện có*: Là số lao động của DN có tại 1 thời điểm nào đó (đầu tháng, quý, năm)

1.1.3.2. *Số lượng lao động bình quân*: ($\bar{T}$)

- Tính theo thời điểm không đều nhau:

$$\bar{T} = \frac{\sum T_i t_i}{\sum t_i}$$

Trong đó: T_i : Số lao động có trong khoảng thời gian t_i

$\sum t_i$: Tổng thời gian theo lịch trong kỳ.

Ví dụ: Có tài liệu về số lao động của DN X trong tháng 9 năm N như sau:

Ngày 1/9 có 600 người.

Ngày 11/9 tuyển thêm 10 người.

Ngày 22/ 9 cho thôi việc 5 người và đến hết tháng không có sự thay đổi.

Tính số lao động có bình quân trong tháng 9 năm N?

Ta thấy:

Ngày 1/9 đến 10/9 là ngày có 600 người.

Ngày 11/9 đến 21/9 là 11 ngày có 610 người.

Ngày 22/ 9 đến 30/9 là 9 ngày 605 người.

$$\bar{T} = \frac{\sum T_i t_i}{\sum t_i} = \frac{600 \times 10 + 610 \times 11 + 605 \times 9}{30} = 605 \text{ người}$$

- Hoặc tính theo BQ thời điểm đều nhau: Tức là khi số lượng lao động của tất cả các ngày nghiên cứu không đủ, chỉ biết tại một thời điểm nào đó và khoảng thời gian giữa các thời điểm bằng nhau:

$$\bar{T} = \frac{T_1/2 + T_2 + \dots + T_n/2}{n-1}$$

Ví dụ: Có tài liệu về số lượng lao động của các ngày đầu tháng 1 đến tháng 7 năm N như sau:

Tháng	1	2	3	4	5	6	7
Số lao động	1000	1200	1200	1300	1400	1400	1600

Ta có số lao động có bình quân trong 6 tháng đầu năm như sau:

$$\bar{T} = \frac{T_1/2 + T_2 + \dots + T_n/2}{n-1}$$

$$= \frac{1000/2 + 1200 + 1200 + 1300 + 1400 + 1400 + 1600/2}{6} = 1300 \text{ người}$$

- Hoặc tính theo BQ thời kỳ:

$$\bar{T} = \frac{\sum T_i}{n}$$

- Hoặc tính theo giá trị SX (GO) và năng suất lao động BQ ($\bar{W}$):

$$\bar{T} = \frac{GO}{\bar{W}}$$

- Tính theo Tổng quỹ lương (F) và tiền lương BQ ($\bar{X}$):

$$\bar{T} = \frac{F}{\bar{X}}$$

1.2. Thống kê biến động số lượng lao động

Nghiên cứu biến động số lượng lao động trong kỳ nghiên cứu của doanh nghiệp về thực chất là nghiên cứu tình hình tăng hoặc giảm số lượng lao động. Nội dung nghiên cứu này có thể được tiến hành đối với lao động có trong danh sách hoặc cũng có thể chỉ tiến hành đối với bộ phận lao động làm công ăn lương, bởi vì sự biến động của bộ phận lao động này gắn liền với việc mở rộng hay thu hẹp quy mô của doanh nghiệp và được tính như sau:

$$\text{Tỷ lệ biến động tăng lao động} = \frac{\text{Số lao động tăng trong kỳ}}{\text{Số lao động có ở cuối kỳ}} \times 100\%$$

$$\text{Tỷ lệ biến động giảm lao động} = \frac{\text{Số lao động giảm trong kỳ}}{\text{Số lao động có ở cuối kỳ}} \times 100\%$$

$$\text{- Tốc độ tăng (giảm) lao động (t): } t = \frac{\bar{T}_1 - \bar{T}_0}{\bar{T}_0}$$

Số lao động tăng khi: Tuyển mới, điều động đến, đi học về, tăng khác.

Số lao động giảm khi: Nghỉ chế độ, điều động đi, chuyển tuổi lao động, cử đi học, đi nghĩa vụ quân sự, giảm khác như cho thôi việc, tự bỏ việc, bị thải hồi.

2. THỐNG KÊ TÌNH HÌNH SỬ DỤNG SỐ LƯỢNG VÀ THỜI GIAN LAO ĐỘNG

2.1. Thống kê tình hình sử dụng số lượng lao động của doanh nghiệp (sử dụng phương pháp so sánh)

Dùng phương pháp so sánh giản đơn và so sánh liên hệ (Với Q) để đánh giá biến động và hiệu quả sử dụng lao động của DN.

- So sánh giản đơn:

+ Số tương đối: $I_T = \frac{T_1}{T_0}$ (lần; %)

+ Số tuyệt đối: $\Delta T = T_1 - T_0$

=> Phản ánh số lượng lao động biến động tăng (giảm)

Nếu $I_T > 100\%$: Doanh nghiệp gia tăng số lao động

Nếu $I_T < 100\%$: Doanh nghiệp cắt giảm lao động

Nếu $I_T = 100\%$: Số lao động không có biến đổi

- So sánh có hệ số điều chỉnh (I_Q):

+ Số tương đối: $I_T = \frac{T_1}{T_0 \cdot I_Q}$ (lần; %) $i_q = \frac{q_1}{q_0}$ hoặc $I_q = \frac{\sum q_1 p_0}{\sum q_0 p_0}$

+ Số tuyệt đối: $\Delta T = T_1 - T_0 \cdot I_Q$

=> Phản ánh việc sử dụng số lượng lao động tiết kiệm (lãng phí)

Nếu $I_T < 100\%$ thì $\Delta T < 0$: Doanh nghiệp sử dụng tiết kiệm lao động và ngược lại.

Ví dụ: Tại DN X năm N có tài liệu như sau:

Chỉ tiêu	Năm trước	Năm sau
Số lao động bình quân	100	130
GO (triệu đồng)	20000	30000

Yêu cầu: Đánh giá tình hình sử dụng lao động

- So sánh giản đơn:

+ Số tương đối:

$$I_T = \frac{T_1}{T_0} = I_T = \frac{130}{100_0} = 1.3 \text{ lần; (130\%)}$$

+ Số tuyệt đối: $\Delta T = T_1 - T_0 = 130 - 100 = 30$ người

=> Phản ánh số lượng lao động biến động tăng 30 người

- So sánh có hệ số điều chỉnh (I_Q):

+ Số tương đối:

$$I_T = \frac{T_1}{T_0 \cdot I_Q} = I_T = \frac{130}{100 \times 30000 / 20000} = 0,86667 \text{ lần (86,667 \%)}$$

+ Số tuyệt đối: $\Delta T = T_1 - T_0 \cdot I_Q = 130 - 150 = - 20$ người

=> Phản ánh việc sử dụng số lượng lao động tiết kiệm 20 người

2.2 THỐNG KÊ TÌNH HÌNH SỬ DỤNG THỜI GIAN LAO ĐỘNG CỦA LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP SẢN XUẤT

2.2.1. Các loại gian lao động của lao động trực tiếp sản xuất.

2.2.1.1. Tính theo ngày công

- Tổng ngày công theo lịch (A)
- Tổng ngày công theo chế độ (B) = A- Ngày nghỉ theo chế độ
- Tổng ngày công có thể sử dụng (C) = B- ngày nghỉ phép năm
- Tổng ngày công có mặt làm việc (D) = C- Số ngày vắng mặt
- Tổng ngày công làm việc thực tế trong chế độ (E)=D-số ngày ngừng việc

- Tổng ngày công làm việc thực tế (G) =E+ Số ngày làm thêm

Ghi chú: Tổng số ngày công theo lịch là toàn bộ số ngày người tính theo ngày lịch của kỳ nghiên cứu.

Tổng ngày công theo chế độ là do nhà nước quy định.

Tổng ngày nghỉ theo chế độ là do nhà nước quy định như: nghỉ lễ, nghỉ thứ 7, chủ nhật.

Tổng ngày công có thể sử dụng là quỹ thời gian tính theo ngày người doanh nghiệp có thể huy động tối đa vào sản xuất kinh doanh (SXKD) trong kỳ.

Số ngày người vắng mặt là toàn bộ số ngày người lao động không có mặt ở nơi làm việc vì các lý do như: ốm đau, sinh đẻ, đi học, hội họp, hoặc nghỉ không lý do.

Tổng ngày công làm việc thực tế trong chế độ là tổng số ngày người lao động đã thực tế làm việc trong tổng số ngày người có mặt theo chế độ.

Số ngày ngừng việc là toàn bộ số ngày người lao động có mặt tại nơi làm việc nhưng không được giao việc làm do lỗi của doanh nghiệp như: không bố trí kịp nhiệm vụ, mất điện, máy hỏng, mưa, bão, lũ, lụt...

2.2.1.2. Tính theo giờ công

Tổng số giờ công trong chế độ		
Số giờ công làm thêm	Số giờ LV thực tế trong chế độ	Số giờ ngừng việc
Tổng số giờ công làm việc thực tế		

Ghi chú: Tổng số giờ người theo chế độ là toàn bộ giờ theo quy định (hoặc hợp đồng lao động) phải làm việc trong kỳ nghiên cứu. Ở Việt Nam số giờ người chế độ của một ngày làm việc (LV) (một ca làm việc) là 8 giờ. Đối với các DN sản xuất độc hại, nặng nhọc thì quy định một ca ít hơn.

2.2.2. Các chỉ tiêu phản ánh tình hình sử dụng thời gian lao động của lao động trực tiếp sản xuất

Độ dài ngày LV thực tế BQ trong chế độ

=

Tổng số giờ công LV thực tế trong lao động

Tổng số ngày công LV thực tế trong chế độ

Độ dài ngày LV thực tế Bình quân

=

Tổng số giờ công LV thực tế

Tổng số ngày công LV thực tế

$$\text{Hệ số làm thêm giờ} = \frac{\text{Độ dài ngày làm việc thực tế BQ}}{\text{Độ dài ngày làm việc thực tế BQ trong chế độ}}$$

$$\frac{\text{Tổng số ngày công làm việc BQ thực tế trong chế độ trong kỳ của 1 công nhân}}{\text{Tổng số ngày công LV thực tế trong chế độ}} = \frac{\text{Tổng số ngày công LV thực tế trong chế độ}}{\text{Tổng số công nhân trong danh sách BQ}}$$

$$\frac{\text{Tổng số ngày công làm việc BQ thực tế trong kỳ của 1 công nhân}}{\text{Tổng số công nhân trong danh sách bình quân}} = \frac{\text{Tổng số ngày công LV thực tế}}{\text{Tổng số công nhân trong danh sách bình quân}}$$

$$\text{Hệ số làm thêm ngày} = \frac{\text{Tổng số ngày công LV thực tế trong kỳ}}{\text{tổng số ngày công LV thực tế trong chế độ}}$$

Ví dụ: Có tài liệu về tình hình lao động tại một DN như sau:

Tổng số giờ công làm việc		Tổng số ngày công làm việc		Số lao động
Chế độ	Thực tế	Chế độ	Thực tế	
253440	336960	31680	37440	120

Tính các chỉ tiêu phân tích tình hình sử dụng thời gian lao động của DN.

- Độ dài ngày làm việc bình quân theo chế độ:

$$= \frac{253440}{31680} = 8\text{h}$$

- Độ dài ngày làm việc thực tế bình quân:

$$= \frac{336960}{37440} = 9\text{h}$$

- Hệ số làm thêm giờ:

$$= \frac{9}{8} = 1,125$$

- Tổng số ngày công làm việc bình quân theo chế độ trong kỳ của một lao động:

$$= \frac{31680}{120} = 264 \text{ ngày}$$

- Tổng số ngày công làm việc bình quân thực tế trong kỳ của một lao động:

$$= \frac{37440}{120} = 312 \text{ ngày}$$

- Hệ số làm thêm ngày:

$$= \frac{37440}{31680} = 1,1818$$

3. THỐNG KÊ NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP

3.1. Khái niệm và phương pháp tính mức năng suất lao động

3.1.1. Khái niệm năng suất và mức năng suất lao động

Năng suất lao động (NSLĐ) là chỉ tiêu phản ánh hiệu quả hay mức hiệu quả của lao động.

Mức NSLĐ được xác định bằng số lượng (hay giá trị) sản phẩm sản xuất ra trong một đơn vị lao động hao phí.

3.1.2. Các loại chỉ tiêu năng suất lao động

NSLĐ thuộc nhóm chỉ tiêu hiệu quả đầy đủ (hay toàn phần). Vì vậy cần phải phân biệt các chỉ tiêu NSLĐ dạng thuận và dạng nghịch

Nếu gọi: Q là kết quả kinh doanh (có thể là số lượng SP, GO, VA, NVA, DT, DTT); Số lao động hao phí tạo ra Q là L (có thể là số lao động, ngày người, giờ người thực tế làm việc để tạo ra Q) ta có:

3.1.2.1. NSLĐ thuận (W):

$$W = \frac{Q}{L}$$

- Nếu L tính bằng số lao động bình quân trong kỳ (T) ta có mức NSLĐ bình quân 1 lao động (W):

$$W = \frac{Q}{T}$$

- Nếu L tính bằng tổng số ngày người làm việc trong kỳ ($\sum n$) ta có mức NSLĐ bình quân 1 ngày người làm việc (W_n):

$$W_n = \frac{Q}{\sum n}$$

- Nếu L tính bằng tổng số giờ người làm việc trong kỳ ($\sum h$) ta có mức NSLĐ bình quân 1 giờ người làm việc (W_h):

$$W_h = \frac{Q}{\sum h}$$

Mối quan hệ giữa các loại năng suất:

$$W = W_n \cdot n = W_h \cdot h \cdot n$$

Trong đó:

$$h = \frac{\sum h}{\sum n}; \quad n = \frac{\sum n}{T}$$

h : là số giờ làm việc bình quân 1 ngày

$\sum h$: Tổng số giờ làm việc thực tế

$\sum n$: Tổng số ngày làm việc thực tế ($\sum n$);

n : số ngày làm việc bình quân 1 người.

Ví dụ: Có tài liệu về tình hình lao động ở một DN như sau:

GO (Trđ)	Số lao động (người)	Tổng số ngày công	Tổng số giờ công
2935	80	21120	168960

Tính các chỉ tiêu phản ánh NSLĐ của DN?

Ta có: Số giờ bình quân một ngày làm việc:

$$h = \frac{168960}{21120} = 8h$$

Số ngày làm việc bình quân trong năm của một công nhân:

$$n = \frac{21120}{80} = 264 \text{ ngày}$$

Vậy ta có các chỉ tiêu phản ánh NSLĐ dạng thuận sau:

$$+ W_h = \frac{2935}{168960} = 0,01737 \text{ triệu đồng/hngười}$$

$$+ W_n = \frac{2935}{21120} = 0,13896 \text{ triệu đồng/ngày người}$$

$$+ W_n = W_h \cdot h = 0,01737 \cdot 8 = 0,13896 \text{ triệu đồng/ngày người}$$

$$+ W = W_h \cdot h \cdot n = 0.01737 \cdot 8 \cdot 264 = 36,685 \text{ triệu đồng/người}$$

$$+ W = W_n \cdot s \cdot n = 0,13896 \cdot 264 = 36,685 \text{ triệu đồng/người}$$

Từ các công thức trên ta có thể tính các chỉ tiêu NSLĐ nghịch bằng nghịch đảo của nó. Do trong doanh nghiệp có nhiều bộ phận cấu thành nên NSLĐ bình quân chung sẽ là

$$\overline{W} = \frac{\sum Q}{\sum T} = \frac{\sum WT}{\sum T}$$

Trong đó: W là NSLĐ mỗi bộ phận.

T/ΣT: kết cấu (tỉ trọng) lao động của bộ phận so với tổng số lao động

3.1.2.2. NSLĐ nghịch (t):

Ta thấy với cùng một tài liệu thống kê về kết quả sản xuất, kinh doanh (Q), số lao động hao phí tạo ra Q là L ta có thể tính ở dạng nghịch và có tên gọi là suất tiêu hao lao động, hay mức hao phí lao động cho một đơn vị kết quả sản xuất, kinh doanh.

Trường hợp một tổng thể bao gồm nhiều bộ phận cùng tham gia sản xuất kinh doanh, chẳng hạn một công ty có nhiều doanh nghiệp, một hãng có nhiều đơn vị thành viên, một doanh nghiệp có nhiều phân xưởng... cần tính chỉ tiêu năng suất lao động bình quân chung của một tổng thể như sau:

$$t = \frac{L}{Q}$$

3.1.2.3. Xác định các chỉ tiêu phản ánh kết quả sản xuất, kinh doanh để tính NSLĐ

- Nếu Q tính bằng hiện vật (hoặc hiện vật quy chuẩn) kết quả tính toán cho ta mức NSLĐ tính bằng đơn vị hiện vật.

+ Mức NSLĐ tính bằng đơn vị hiện vật có ưu điểm:

* Đánh giá trực tiếp được hiệu suất của lao động.

* Dùng so sánh trực tiếp mức NSLĐ của các DN cùng SX một loại SP

+ Tuy nhiên hạn chế của nó là ở chỗ: Do Q chỉ quan tâm đến thành phẩm nên mức NSLĐ tính được không phản ánh đúng hiệu suất của lao động đã hao phí cho toàn bộ khối lượng SP tạo ra trong kỳ của DN. Khi trình độ chuyên môn hóa cao thường người ta sử dụng NSLĐ tính bằng hiện vật.

- Nếu Q tính bằng đơn vị tiền tệ kết quả tính toán cho ta mức NSLĐ tính bằng đơn vị tiền tệ.

Mức NSLĐ tính bằng đơn vị tiền tệ có ưu điểm:

+ Phản ánh tổng hợp mức hiệu suất của lao động cụ thể.

+ Việc dùng đơn vị tiền tệ để tính kết quả kinh doanh cho phép tổng hợp chung được các kết quả sản xuất kinh doanh mà DN đã tạo ra trong kỳ.

+ Hiện nay các DN nước ta đang áp dụng rộng rãi cách tính NSLĐ bằng tiền với Q là GO. Tuy nhiên do GO có một số hạn chế nhất định để khắc phục người ta có thể thay thế GO bởi VA hoặc NVA.

3.2. Phân tích tài liệu thống kê lao động và năng suất lao động

3.2.1. Phân tích biến động năng suất lao động bình quân chung của tổng thể ($\bar{W}$)

Chỉ số năng suất lao động bình quân:

$$I_{\bar{W}} = \frac{\bar{W}_1}{\bar{W}_0}$$

$$\bar{W}_1 - \bar{W}_0 = \Delta \bar{W}$$

=> Phản ánh năng suất lao động biến động tăng (giảm).

- *Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến NSLĐ bình quân:* Dùng phương pháp chỉ số

+ PTKT: $\bar{W} = \frac{\sum W_T}{\sum T}$

+ HTCS: $I_{\bar{W}} = I_W \cdot I_{(T/\sum T)}$

+ Số tương đối:

$$\frac{\bar{W}_1}{\bar{W}_0} = \frac{\bar{W}_1}{\bar{W}_{01}} \times \frac{\bar{W}_{01}}{\bar{W}_0}$$

$$+ \text{Số tuyệt đối: } \bar{W}_1 - \bar{W}_0 = (\bar{W}_1 - \bar{W}_{01}) + (\bar{W}_{01} - \bar{W}_0)$$

$$+ \text{Chênh lệch tương đối: } \frac{(\bar{W}_1 - \bar{W}_0)}{\bar{W}_0} = \frac{(\bar{W}_1 - \bar{W}_{01})}{\bar{W}_0} + \frac{(\bar{W}_{01} - \bar{W}_0)}{\bar{W}_0}$$

Trong đó:

$$\bar{W}_1 = \frac{\sum W_1 T_1}{\sum T_1}; \quad \bar{W}_{01} = \frac{\sum W_0 T_1}{\sum T_1}; \quad \bar{W}_0 = \frac{\sum W_0 T_0}{\sum T_0}$$

+ Nhận xét:

3.2.2. Phân tích các nhân tố về sử dụng lao động ảnh hưởng đến kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

Các nhân tố sử dụng lao động bao gồm các nhân tố về sử dụng số lượng, thời gian và NSLĐ. Mối quan hệ giữa các nhân tố này với kết quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp được phản ánh qua các phương trình kinh tế sau:

3.2.2.1. Các phương trình kinh tế

$$(1) Q = \sum WT$$

$$(2) Q = \bar{W} \sum T$$

$$(3) Q = \frac{\sum WT}{\sum T} \sum T$$

$$\text{Hoặc thay } W = W_n \cdot n = W_h \cdot h \cdot n$$

T: Số lao động bình quân trong kỳ (tổng số lượng lao động), ta có:

$$(4) Q = W_g \cdot h \cdot n \cdot T$$

$$(5) Q = W_n \cdot n \cdot T$$

3.2.2.2. Phương pháp phân tích

Dùng phương pháp chỉ số tương ứng với các PTKT đã nêu. Riêng phương trình thứ 3 gồm 3 nhân tố ảnh hưởng:

$$I_Q = I_W \cdot I_{T/\Sigma T} \cdot I_{\Sigma T}$$

$$- \text{Số tương đối: } \frac{Q_1}{Q_0} = \frac{\bar{W}_1}{\bar{W}_{01}} \times \frac{\bar{W}_{01}}{\bar{W}_0} \times \frac{\sum T_1}{\sum T_0}$$

- Số tuyệt đối:

$$Q_1 - Q_0 = (\bar{W}_1 - \bar{W}_{01}) \sum T_1 + (\bar{W}_{01} - \bar{W}_0) \sum T_1 + (\sum T_1 - \sum T_0) \bar{W}_0$$

- Chênh lệch số tương đối:

$$\frac{Q_1 - Q_0}{Q_0} = \frac{(\bar{W}_1 - \bar{W}_{01}) \sum T_1}{Q_0} + \frac{(\bar{W}_{01} - \bar{W}_0) \sum T_1}{Q_0} + \frac{(\sum T_1 - \sum T_0) \bar{W}_0}{Q_0}$$

- Nhận xét:

Ví dụ: Có tài liệu về công ty A năm 2013

Doanh nghiệp	NSLĐ bình quân 1CN (trđ)		Số CN bình quân (CN)	
	KH	TT	KH	TT
A	50	58	200	210
B	60	65	310	320

Yêu cầu: Phân tích biến động NSLĐ bình quân và phân tích tình hình sử dụng lao động ảnh hưởng đến kết quả sản xuất.

Từ số liệu ta có bảng sau:

Doanh nghiệp	NSLĐ		Số công nhân		$W_0 T_0$	$W_1 T_1$	$W_0 T_1$
	W_0	W_1	T_0	T_1			
A	50	58	200	210	10000	12180	10500
B	60	65	310	320	18600	20800	19200
Chung	56,078	62,226	510	530	28600	32980	29700

- Phân tích biến động năng suất lao động bình quân

$$+ \text{PTKT } \bar{W} = \frac{\sum W T}{\sum T}$$

$$\text{HTCS } I_{\bar{W}} = I_W \cdot I_{(T/\sum T)}$$

Ta có:

$$\bar{W}_1 = \frac{\sum W_1 T_1}{\sum T_1} = \frac{32980}{530} = 62,226 \text{ (Trđ/CN)}$$

$$\bar{W}_0 = \frac{\sum W_0 T_0}{\sum T_0} = \frac{28600}{510} = 56,078 \text{ (Trđ/CN)}$$

$$+ \text{Số tương đối: } \frac{\bar{W}_1}{\bar{W}_0} = \frac{\bar{W}_1}{\bar{W}_{01}} \times \frac{\bar{W}_{01}}{\bar{W}_0}$$

$$110,9633 = 111 \times 99,9 (\%)$$

$$+ \text{Số tuyệt đối } \bar{W}_1 - \bar{W}_0 = (\bar{W}_1 - \bar{W}_{01}) + (\bar{W}_{01} - \bar{W}_0)$$

$$6,148 = 6,1883 - 0,0403 \text{ (Trđ/CN)}$$

+ Chênh lệch số tương đối:

$$\frac{(\bar{W}_1 - \bar{W}_0)}{\bar{W}_0} = \frac{(\bar{W}_1 - \bar{W}_{01})}{\bar{W}_0} + \frac{(\bar{W}_{01} - \bar{W}_0)}{\bar{W}_0}$$

$$10,9633\% = 11,035\% - 0,07186\%$$

+ Nhận xét:

Năng suất lao động bình quân chung một công nhân thực tế so với kế hoạch đã tăng 10,9633% tương ứng với mức tăng 6,148trđ/CN là do ảnh hưởng của 2 nhân tố:

* Do NSLĐ cá biệt từng bộ phận nhìn chung tăng 11% làm cho NSLĐ bình quân chung tăng 11,035% tương ứng với mức tăng 6,1883trđ/CN.

* Do kết cấu lao động từng bộ phận thay đổi làm cho NSLĐ bình quân chung giảm 0,07186% tương ứng với mức giảm 0,0403trđ/CN.

- Phân tích tình hình sử dụng lao động ảnh hưởng đến kết quả sản xuất

$$+ \text{Phương trình kinh tế: } Q = \sum WT$$

$$\text{HTCS: } IQ = I_w \cdot IT$$

+ Số tương đối

$$\frac{\sum W_1 T_1}{\sum W_0 T_0} = \frac{\sum W_1 T_1}{\sum W_0 T_1} \times \frac{\sum W_0 T_1}{\sum W_0 T_0}$$

$$\frac{32980}{28600} = \frac{32980}{29700} \times \frac{29700}{28600}$$

$$115,3 = 111 \times 103,8 (\%)$$

+ Số tuyệt đối:

$$4380 = 3280 + 1100 \text{ (Trđ)}$$

+ Chênh lệch tương đối:

$$15,3\% = 11,468\% + 3,832\%$$

+ Nhận xét:

Tổng kết quả sản xuất của DN thực tế so với kế hoạch đã tăng 15,3% tương ứng với mức tăng 4380trđ là do ảnh hưởng của 2 nhân tố:

* Do năng suất lao động cá biệt từng bộ phận nhìn chung tăng 11% làm cho tổng kết quả sản xuất tăng 11,468% tương ứng với mức tăng 3280trđ.

* Do số lao động từng bộ phận nhìn chung tăng 3,8% làm cho tổng kết quả sản xuất tăng 3,832% tương ứng với mức tăng 1100trđ.

+ Phương trình kinh tế: $Q = \bar{W} \sum T$

HTCS: $IQ = I\bar{W}.I\sum T$

+ Số tương đối

$$\frac{\bar{W}_1 \sum T_1}{\bar{W}_0 \sum T_0} = \frac{\bar{W}_1 \sum T_1}{\bar{W}_0 \sum T_1} \times \frac{\bar{W}_0 \sum T_1}{\bar{W}_0 \sum T_0}$$

$$\frac{62,226 \times 530}{56,078 \times 510} = \frac{62,226 \times 530}{56,078 \times 530} \times \frac{56,078 \times 530}{56,078 \times 510}$$

$$\frac{32980}{28600} = \frac{32980}{29721,34} \times \frac{29721,34}{28600}$$

$$115,3 = 110,964 \times 103,92 (\%)$$

+ Số tuyệt đối:

$$4380 = 3258,66 + 1121,34 (\text{Trđ})$$

+ Chênh lệch tương đối:

$$15,3\% = 11,38\% + 3,92\%$$

+ Nhận xét:

Tổng kết quả sản xuất của DN thực tế so với kế hoạch đã tăng 15,3% tương ứng với mức tăng 4380trđ là do ảnh hưởng của 2 nhân tố:

* Do NSLĐ bình quân chung của DN tăng 10,964% làm cho tổng kết quả sản xuất tăng 11,38% tương ứng với mức tăng 3258,66trđ.

* Do tổng số lao động của DN tăng 3,92% làm cho tổng kết quả sản xuất tăng 3,92% tương ứng với mức tăng 1121,34trđ.

$$+ \text{Phương trình kinh tế: } Q = \frac{\sum W_T}{\sum T} \sum T$$

$$\text{HTCS: } IQ = IW \cdot IT/\Sigma T \cdot I\Sigma T$$

$$\frac{\sum W_1 T_1}{\sum W_0 T_0} = \frac{\overline{W_1} \sum T_1}{\overline{W_{01}} \sum T_1} \times \frac{\overline{W_{01}} \sum T_1}{\overline{W_0} \sum T_1} \times \frac{\overline{W_0} \sum T_1}{\overline{W_0} \sum T_0}$$

$$\frac{32980}{28600} = \frac{62,226}{56,0377} \times \frac{56,0377}{56,078} \times \frac{530}{510}$$

$$115,3 = 111 \times 99,9 \times 103,92 (\%)$$

+ Số tuyệt đối

$$4380 = 3279,799 - 21,359 + 1120,764 (\text{Trđ})$$

+ Chênh lệch tương đối

$$15,3\% = 11,468\% - 0,0747\% + 3,92\%$$

+ Nhận xét:

Tổng kết quả sản xuất của DN thực tế so với kế hoạch đã tăng 15,3% tương ứng với mức tăng 4380trđ là do ảnh hưởng của 3 nhân tố:

* Do NSLĐ cá biệt từng bộ phận nhìn chung tăng 11% làm cho tổng kết quả sản xuất tăng 11,468% tương ứng với mức tăng 3279,799trđ.

* Do kết cấu lao động từng bộ phận thay đổi làm cho tổng kết quả sản xuất giảm 0,0747% tương ứng với mức giảm 21,359trđ.

* Do tổng số lao động của DN tăng 3,92% làm cho tổng kết quả sản xuất tăng 3,92% tương ứng với mức tăng 1120,764trđ.

- Đánh giá tình hình chung về tình hình lao động:

+ So sánh giản đơn

$$I_T = 530/510 = 103,92\%$$

$$\Delta_T = 530 - 510 = 20 (\text{người})$$

=> Tổng số lao động qua 2 kỳ tăng 3,92% tương ứng 20 người.

+ So sánh có hệ số điều chỉnh:

Ta có: $I_{GO} = 115,3\% = 1,153$ lần

$$I_T = 530 / (510 \cdot 1,153) = 0,9014 \text{ (lần)} = 90,14\%$$

$$\Delta_T = 530 - 510 \cdot 1,153 = - 58,03 \text{ (người)}$$

=> Liên hệ với kết quả sản xuất, tổng lao động qua 2 kỳ tiết kiệm 9,86 % tương ứng 58,03 người.

4. THỐNG KÊ THU NHẬP CỦA LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP

4.1. Các nguồn hình thành thu nhập của lao động trong doanh nghiệp

- Thu nhập từ tiền lương và các khoản có tính chất lương;
- Thu nhập từ quỹ bảo hiểm xã hội (BHXH) trả thay lương: Ốm đau, thai sản, bệnh nghề nghiệp, thực hiện sinh đẻ có kế hoạch.
- Thu nhập khác.

Tình hình thực tế của Việt Nam hiện nay, các nguồn thu nhập từ tiền lương chưa đảm bảo mức sống hàng ngày và họ phải kiếm việc làm thêm. Vì vậy mục tiêu hiện nay của chương trình cải cách tiền lương phải tiến dần tăng thu nhập từ tiền lương để đảm bảo đời sống cho người lao động.

4.2. Các chỉ tiêu phản ánh tình hình tiền lương của lao động trong doanh nghiệp

4.2.1. Các chỉ tiêu tổng quỹ lương

Tổng quỹ lương của DN trong một thời kỳ nhất định là tất cả các khoản tiền mà DN dùng để trả cho người lao động theo kết quả lao động của họ dưới các hình thức, các chế độ tiền lương và chế độ phụ cấp tiền lương hiện hành.

Có nhiều tiêu thức phân loại quỹ lương:

- Căn cứ vào chế độ và hình thức trả lương có thể chia quỹ lương thành:

+ Quỹ lương trả theo SP: (là hình thức trả lương tiên tiến nhất hiện nay).

+ Quỹ lương trả theo thời gian.

- Căn cứ theo loại lao động có 2 loại:

+ Quỹ lương của lao động làm công ăn lương: trả cho người trực tiếp sản xuất, học nghề, cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản lý kinh tế, cán bộ quản lý hành chính, các nhân viên giám sát, bảo vệ, thu mua nguyên vật liệu.

+ Quỹ lương của lao động trực tiếp sản xuất là các khoản tiền trả cho lao động trực tiếp sản xuất và học nghề được doanh nghiệp trả lương.

- Căn cứ theo các độ dài thời gian làm việc:

+ Tổng quỹ lương giờ: là tiền lương trả theo tổng số giờ người làm việc.

+ Tổng quỹ lương ngày: là tiền lương trả theo tổng số ngày người làm việc kèm theo các khoản phụ cấp trong phạm vi ngày làm việc như trả cho thời gian ngừng việc trong ngày không phải lỗi người lao động.

+ Tổng quỹ lương tháng (quý, năm): là tiền lương trả cho người lao động trong tháng (quý, năm) bao gồm: tiền lương ngày và các khoản phụ cấp lương tháng (ngày nghỉ hưởng lương, ngày ngừng việc, các loại phụ cấp (thâm niên, chức vụ,...)).

4.2.2. Các chỉ tiêu tiền lương bình quân của lao động

Tiền lương bình quân của lao động SX phản ánh mức tiền lương nhận được tính trên một đơn vị lao động đã hao phí cho SXKD. Công thức tổng quát tính tiền lương bình quân có dạng sau:

$$\text{Tiền lương bình quân} = \frac{\text{Tổng quỹ lương (F)}}{\text{Số lượng lao động đã hao phí (T)}}$$
$$LD(\bar{X})$$

Các dạng cụ thể:

$$\text{Tiền lương bình quân} = \frac{\text{Tổng quỹ lương giờ (Fh)}}{\text{Tổng số giờ người làm việc (\Sigma h)}}$$
$$\text{giờ}(\bar{X}h)$$

$$\text{Tiền lương bình quân ngày } (\bar{X}_n) = \frac{\text{Tổng quỹ lương ngày (Fn)}}{\text{Tổng số ngày người làm việc } (\sum n)}$$

$$\text{Tiền lương bình quân tháng, quý, năm một lao động } (\bar{X}) = \frac{\text{Tổng quỹ lương tháng, quý, năm (F)}}{\text{Số lao động BQ } (\bar{T})}$$

Do trong doanh nghiệp có nhiều bộ phận cấu thành nên tiền lương bình quân chung sẽ là $(\bar{X})$

$$\bar{X} = \frac{\sum F}{\sum T} = \frac{\sum XT}{\sum T}$$

Trong đó: X là tiền lương bình quân 1 lao động mỗi bộ phận.

T / $\sum T$: kết cấu (tỉ trọng) lao động của bộ phận so với tổng số lao động

4.3. PHÂN TÍCH TÌNH HÌNH SỬ DỤNG QUỸ LƯƠNG CỦA LAO ĐỘNG SẢN XUẤT

4.3.1. Phân tích tình hình biến động chung tổng quỹ lương của lao động SX

- So sánh trực tiếp:

$$I_F = \frac{F_1}{F_0}; \Delta F = F_1 - F_0$$

=> Phản ánh tình hình biến động tổng quỹ lương

- So sánh có tính đến hệ số điều chỉnh (I_Q)

$$I_F = \frac{F_1}{F_0 \cdot I_Q}; \Delta F = F_1 - F_0 \cdot I_Q$$

Trong đó: $I_Q = Q_1 / Q_0$ Chỉ số kết quả SXKD qua 2 kỳ

$F_0 \cdot I_Q$: Tổng quỹ lương của DN kỳ gốc đã được điều chỉnh theo chỉ số kết quả sản xuất kinh doanh. Nếu $I_F < 1$ Tình hình sử dụng quỹ lương kỳ nghiên cứu tiết kiệm hơn kỳ gốc và ngược lại.

4.3.2. Phân tích mối quan hệ giữa tiền lương bình quân và năng suất lao động bình quân.

Phải tuân theo quy luật tái sản xuất mở rộng: Tăng tiền lương