

Nghiên cứu phương pháp trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp ngành khai khoáng ở Việt Nam

NGUYỄN NGỌC KHÁNH

Bài viết nêu lên một cách tiếp cận mới về thù lao lao động trong ngành khai khoáng ở nước ta. Theo đó, phương pháp trả lương có nội dung rộng hơn hình thức trả lương, đó là sự kết hợp của nhiều quan điểm, nhiều hình thức trả lương với nhau. Căn cứ vào đặc điểm riêng của ngành khai khoáng, tác giả đề xuất phương pháp trả lương cho người lao động gồm: trả lương theo sản phẩm, trả lương khoán hoặc trả lương đặc biệt.

Theo Quyết định số 10/2007/QĐ-TTg ngày 23-01-2007 của Thủ tướng Chính phủ về hệ thống ngành kinh tế ở Việt Nam, ngành khai khoáng gồm các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực khai thác than, dầu khí, quặng..., kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp này đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo tốc độ tăng trưởng của nền kinh tế quốc dân. Mức lương trả cho người lao động ảnh hưởng đến đời sống vật chất tinh thần, đến động lực làm việc của người lao động. Với vai trò quan trọng của lao động đối với quá trình sản xuất kinh doanh, thì rõ ràng tiền lương là một trong những nhân tố ảnh hưởng đến kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Phương pháp trả lương hợp lý sẽ đảm bảo mức lương trả cho người lao động vừa kích thích khả năng làm việc, thu hút nguồn nhân lực có chuyên môn, vừa nâng cao kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Xuất phát từ tầm quan trọng của các doanh nghiệp công nghiệp ngành khai khoáng, việc nghiên cứu phương pháp trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp này có tính cấp thiết cao. Bài viết này sẽ làm rõ khái niệm phương pháp trả lương, mục tiêu của phương pháp trả lương, đề xuất phương pháp trả lương tối ưu cho người lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp ngành

khai khoáng, làm cơ sở cho các doanh nghiệp công nghiệp nói chung và doanh nghiệp công nghiệp ngành khai khoáng nói riêng lựa chọn được phương pháp trả lương hợp lý.

1. Cơ sở lý luận về phương pháp trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp

1.1. Khái niệm phương pháp trả lương

Theo [3, 5, 8], mặc dù cách trình bày "phương pháp" thì khá khác nhau, nhưng về nội dung có thể thống nhất: phương pháp là cách thức tiến hành một công việc để đạt hiệu quả cao. Xuất phát từ việc nhận thức này, có thể đề xuất khái niệm phương pháp trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp như sau:

"Phương pháp trả lương là tập hợp những quan điểm, công cụ, cơ sở thông tin dữ liệu nhằm để trả lương, xác định tiền lương cho người lao động sao cho đảm bảo các mục tiêu của cơ chế tiền lương, phù hợp với chế độ chính sách của Nhà nước về tiền lương và tạo động lực cho doanh nghiệp phát triển".

Khái niệm phương pháp trả lương nêu trên cần phải lưu ý:

Nguyễn Ngọc Khánh, ThS, Trường Đại học Mở -
Địa chất.

1. Phân biệt phương pháp trả lương và hình thức trả lương: hình thức là cách thể hiện, cách tiến hành một hoạt động[3]. Hình thức trả lương là biểu hiện cụ thể của phương pháp thực hiện việc trả lương cho người lao động trong cơ chế trả lương. Như vậy, giữa hai khái niệm phương pháp trả lương và hình thức trả lương có sự tương đồng nhất định. Thực tế hai khái niệm này trong nhiều nghiên cứu cũng được sử dụng đồng nghĩa với nhau vì sự tương thích khó phân biệt giữa chúng. Tuy nhiên, chúng tôi cho rằng cách dùng như vậy trong một số trường hợp sẽ không chính xác, vì qua khái niệm thì nội dung của phương pháp trả lương rộng hơn, một phương pháp trả lương được xây dựng có thể là sự kết hợp của nhiều quan điểm, nhiều hình thức trả lương với nhau.

2. Phân biệt phương pháp trả lương và phương pháp phân phối tiền lương cho người lao động: nhiều quan điểm hiện nay cho rằng hai khái niệm này là đồng nhất với nhau, điều này hoàn toàn không hợp lý, vì phân phối tiền lương là thể hiện các công thức cụ thể, bao gồm các chỉ tiêu đã được lượng hóa rõ ràng nhằm tính toán tiền lương cho người lao động, như phân phối tiền lương theo điểm, theo ngày công - hệ số..., nghiên cứu về phương pháp phân phối tiền lương là tập trung vào nghiên cứu cách xác định những chỉ tiêu, hệ số để tính toán, phân chia tiền lương cho từng người lao động trong một tập thể, một nhóm làm việc.

1.2. Mục tiêu của phương pháp trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp

Việc xây dựng, lựa chọn phương pháp trả lương là nhằm để xác định tiền lương cho người lao động một cách hợp lý, làm cơ sở nâng cao động lực làm việc của người lao động, nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, vì vậy một phương pháp trả lương hợp lý phải đảm bảo mục tiêu:

Một là, phải đảm bảo công bằng, chú ý công bằng ở đây không có nghĩa là bình

quân, cào bằng mà phải hiểu là những người lao động có cùng năng suất, hiệu quả công việc phải được trả tiền lương như nhau và ngược lại. Như vậy, tiền lương mới có tác dụng khuyến khích người lao động không ngừng nâng cao trình độ nghề nghiệp, áp dụng kỹ thuật mới, phương pháp lao động tiên tiến, tăng năng suất lao động...

Hai là, phải đảm bảo minh bạch, công khai, nghĩa là phải tạo điều kiện để người lao động được biết, được tham gia ý kiến, được quyết định và giám sát những vấn đề có liên quan đến quyền, lợi ích, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động. Công khai phương pháp trả lương là một trong những cách thức đẩy tinh thần làm việc của người lao động, người lao động tự xác định được tiền lương có thể nhận được trong kỳ, qua đó tự đánh giá năng lực, phương pháp làm việc của bản thân.

Ba là, phải bảo đảm dân chủ, phương pháp trả lương được xây dựng phải trên cơ sở đảm bảo mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, góp phần ngăn ngừa và hạn chế tranh chấp lao động trong quá trình sản xuất kinh doanh. Thực hiện mục tiêu này phải tạo điều kiện để các tổ chức chính trị, chính trị - xã hội tham gia đóng góp ý kiến vào việc xây dựng phương pháp trả lương cho người lao động.

Bốn là, phải đảm bảo kết hợp hài hòa các loại lợi ích, chủ yếu là lợi ích của người lao động, người sử dụng lao động, lợi ích của Nhà nước..., thực hiện nguyên tắc này đòi hỏi mức lương xác định theo phương pháp trả lương được lựa chọn đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động phải lớn hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân. Mục tiêu này được thực hiện sẽ đảm bảo cả lợi ích trước mắt và lợi ích lâu dài, đảm bảo cân đối giữa tích lũy và tiêu dùng...

1.3. Phân biệt phương pháp trả lương cho người lao động ngành công nghiệp với các ngành nghề khác trong nền kinh tế Việt Nam

Hiện nay, cơ cấu các ngành kinh tế ở Việt Nam chủ yếu được phân ra: ngành công

ngành, nông nghiệp, thương mại và dịch vụ. Phương pháp trả lương cho người lao động trong ngành công nghiệp khai khoáng nhìn chung có một số khác biệt chủ yếu so với phương pháp trả lương trong các ngành nông nghiệp, thương mại và dịch vụ như sau:

1. Phương pháp trả lương cho người lao động không thể áp dụng duy nhất một hình thức trả lương cho tất cả các loại lao động trong doanh nghiệp, mà chắc chắn phải là sự kết hợp của nhiều hình thức trả lương, áp dụng linh hoạt cho từng loại lao động, vì quá trình sản xuất công nghiệp bao gồm nhiều công việc phức tạp, đòi hỏi nhiều ngành nghề, kỹ năng, vị trí, vai trò của mỗi người lao động khác nhau...

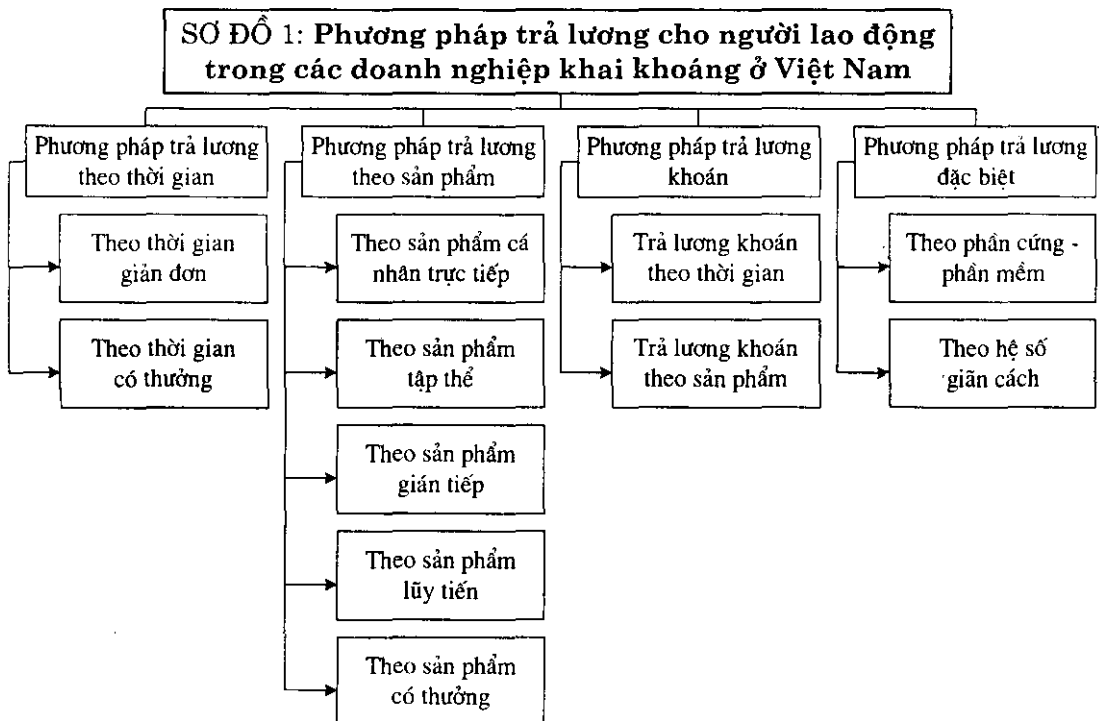
2. Hệ thống chính sách pháp luật liên quan đến lĩnh vực lao động- tiền lương vẫn tiếp tục là một trong những căn cứ quan trọng được sử dụng để xây dựng phương pháp trả lương cho người lao động, vì các doanh nghiệp thuộc ngành công nghiệp khai khoáng có vai trò chủ đạo trong nền kinh tế quốc dân, nên đa số là thuộc sở hữu của Nhà nước.

3. Do mỗi giai đoạn sản xuất công nghiệp lại bao gồm nhiều công đoạn sản xuất phức tạp, nhưng có mối liên hệ chặt chẽ với nhau, vì vậy phương pháp trả lương phải phản ánh chính xác được mức độ đóng góp của từng người lao động vào kết quả của cả tập thể.

4. Phương pháp trả lương phải có tác dụng thu hút, khuyến khích những người lao động có trình độ cao, do vậy công bằng là một trong những mục tiêu quan trọng phải luôn được đảm bảo khi xây dựng phương pháp trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp ngành khai khoáng.

2. Thực trạng phương pháp trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp ngành khai khoáng hiện nay

Phương pháp trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp ngành khai khoáng phụ thuộc vào đặc điểm dây chuyền công nghệ và là sự kết hợp của nhiều hình thức trả lương với nhau. Qua thực tiễn, có thể hệ thống các phương pháp trả lương đang được áp dụng trong doanh nghiệp ngành khai khoáng tại sơ đồ 1.



Các phương pháp trả lương theo thời gian, theo sản phẩm và trả lương khoán (trường hợp đặc biệt của phương pháp trả lương theo sản phẩm) đã được trình bày trong nhiều tài liệu như [2, 7], ở đây chúng tôi chỉ muốn nhấn mạnh phương pháp trả lương đặc biệt đang được áp dụng trong các doanh nghiệp ngành khai khoáng.

2.1. Phần cứng và phần mềm

Nhà nước giao quyền chủ động hoàn toàn cho doanh nghiệp trong việc lựa chọn phương pháp trả lương và phân chia lương chỉ cần đảm bảo tiền lương của người lao động lớn hơn mức lương tối thiểu theo quy định của Nhà nước. Do vậy, trong một số doanh nghiệp, phân xưởng, công trường, tiền lương của người lao động được chia làm hai phần và thường được gọi là phần cứng và phần mềm (ngoài ra có thể còn tiền lương lễ, phép, học, họp...):

$$L_i = L_{1i} + L_{2i} \quad \text{đồng/tháng} \quad (2.1)$$

L_i : tiền lương của người lao động thứ i trong kỳ.

L_{1i} : phần lương cứng của người lao động thứ i , thường được xác định căn cứ vào các thông số theo chế độ tiền lương của Nhà nước như: mức lương tối thiểu, hệ số lương..., đồng.

L_{2i} : phần lương mềm của người lao động thứ i (cũng có thể coi đây là phần hưởng lương theo sản phẩm, kết quả công việc người lao động hoàn thành trong kỳ), xác định như sau:

$$L_{2i} = (Q - \sum_{i=1}^n L_{1i}) \times H_{pi} \quad , \text{đồng} \quad (2.2)$$

Q : quỹ tiền lương thực hiện trong kỳ của bộ phận phòng ban, gián tiếp phân xưởng...

$i = 1 \div n$: số lao động hưởng lương theo phương pháp này.

H_{pi} : hệ số phân phối tiền lương cho người lao động thứ i , hiện nay trong các doanh nghiệp công nghiệp ngành khai khoáng có

nhiều cách xác định như theo điểm, điểm - hệ số, công - điểm - hệ số... (cách xác định chi tiết H_{pi} sẽ được trình bày trong một nghiên cứu khác).

Ưu điểm: phương pháp trả lương này đã phản ánh chính xác quan niệm về tiền lương trong nền kinh tế thị trường, tức là tiền lương phải phản ánh được giá trị và giá trị sử dụng sức lao động[6]. Phần lương cứng chính là trả cho giá trị sức lao động, phần lương mềm trả cho giá trị sử dụng sức lao động của người lao động trong kỳ.

Nhược điểm: xuất phát từ chính nhược điểm của chế độ tiền lương nước ta hiện nay: mức lương tối thiểu, mức độ giãn cách giữa các bậc lương trong thang bảng lương thấp... và cách xác định hệ số phân phối tiền lương mềm (H_{pi}) không có căn cứ.

Áp dụng chủ yếu cho lao động gián tiếp phòng ban, gián tiếp công trường, phân xưởng và một số trường hợp công nhân phục vụ, phụ trợ...

b. Theo hệ số giãn cách

Hệ số giãn cách theo hướng dẫn của các doanh nghiệp đó là tỷ lệ giữa mức lương chức danh viên chức quản lý doanh nghiệp (theo ngành nghề) với chức danh có mức lương thấp nhất trong doanh nghiệp (thường là nhân viên phục vụ, lao động phổ thông ngoài dây chuyền...). Tiền lương theo phương pháp này xác định như sau:

$$L_i = H_{gc} \times L_{min}^j \times K_{ht} \quad \text{đ/tháng} \quad (2.3)$$

L_i : tiền lương của người lao động thứ i trong kỳ, đồng.

H_{gc} : hệ số giãn cách do doanh nghiệp quy định (nếu doanh nghiệp là một công ty con. sẽ xác định dựa trên hướng dẫn của công ty mẹ và điều kiện thực tế tại doanh nghiệp).

L_{min}^j : mức lương của người lao động j thấp nhất trong đơn vị, đ/tháng.

K_{ht} : tỷ lệ hoàn thành công việc, nhiệm vụ được giao (xác định theo quy chế tiền lương của doanh nghiệp).

Ưu điểm: nâng cao tinh thần trách nhiệm, chất lượng làm việc của các viên chức quản lý doanh nghiệp cũng như ở phân xưởng, vì tiền lương gắn trực tiếp với tiền lương của người lao động trong đơn vị phụ trách.

Nhược điểm: đòi hỏi việc xác định hệ số giãn cách phải có căn cứ.

Phương pháp trả lương theo hệ số giãn cách chủ yếu áp dụng cho quản đốc, phó quản đốc các công trường, phân xưởng và thường là hưởng lương do giám đốc công ty trả, không gắn với quỹ lương thực tế trong kỳ của phân xưởng.

Nhìn chung, hệ thống phương pháp trả lương cho người lao động đang áp dụng trong doanh nghiệp công nghiệp ngành khai khoáng rất đa dạng, tùy thuộc vào từng loại lao động mà sẽ áp dụng một phương pháp trả lương thích hợp. Tuy nhiên, phương pháp trả lương trong các doanh nghiệp công nghiệp ngành khai khoáng hiện nay theo chúng tôi gặp một số hạn chế nhất định:

Một là, mức lương ký kết giữa người sử dụng lao động và người lao động trong các hợp đồng lao động mang tính hình thức, tiền lương người lao động thực tế nhận được còn phải phụ thuộc vào kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp trong kỳ.

Hai là, phương pháp trả lương theo thời gian không phù hợp với đặc điểm của các doanh nghiệp công nghiệp ngành khai khoáng, phương pháp này hiện đang áp dụng chủ yếu để trả lương cho người lao động tập sự, thử việc. Trong cơ chế thị trường, chúng tôi cho rằng việc trả lương như vậy không hợp lý, mức lương người lao động tập sự, thử việc được nhận cũng cần phải gắn với những quy định rõ ràng về kết quả làm việc, khả năng hoàn thành công việc..., với phương pháp trả lương theo thời gian sẽ khó phản ánh được chính xác những yêu cầu này.

Ba là, phương pháp trả lương theo phần cứng - phần mềm là phù hợp với quan niệm về tiền lương trong nền kinh tế thị trường,

tuy nhiên phương pháp này hiện nay chỉ áp dụng cho một bộ phận nhỏ người lao động trong các doanh nghiệp (chủ yếu là nhân viên điều hành bộ máy quản lý doanh nghiệp).

Bốn là, phương pháp trả lương theo hệ số giãn cách mặc dù có tác động rất lớn đến việc nâng cao động lực làm việc của người lao động, nhưng việc xác định hệ số giãn cách hiện nay trong các doanh nghiệp thiếu căn cứ, không có sức thuyết phục.

3. Xây dựng phương pháp trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp ngành khai khoáng ở Việt Nam

3.1. Quan điểm xây dựng phương pháp trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp ngành khai khoáng.

Phương pháp trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp ngành khai khoáng được xây dựng để đảm bảo các mục tiêu đã nêu, cần dựa trên các quan điểm chủ đạo sau:

Một là, phương pháp trả lương được lựa chọn là hệ thống kết hợp các phương pháp, hình thức trả lương khác nhau.

Xuất phát từ vai trò, đặc điểm của ngành công nghiệp, nhận thấy rằng một doanh nghiệp công nghiệp muốn tiến hành hoạt động sản xuất kinh doanh đòi hỏi sự kết hợp của nhiều loại lao động với trình độ, kinh nghiệm, ngành nghề đào tạo, chức năng nhiệm vụ... hoàn toàn khác nhau. Do vậy, không thể áp dụng duy nhất một phương pháp, hay một hình thức trả lương để tính toán tiền lương cho tất cả các loại lao động trong doanh nghiệp.

Hai là, tiền lương cho người lao động tính toán theo phương pháp trả lương được lựa chọn phải phù hợp với quan niệm về tiền lương trong nền kinh tế thị trường.

Trong nền kinh tế thị trường, sức lao động được coi là hàng hóa. Sức lao động cũng sẽ tồn tại hai phạm trù: giá trị và giá

trị sử dụng[1], giá trị sức lao động là do thời gian lao động tất yếu của sản xuất và tái sản xuất sức lao động quyết định (giá trị sức lao động không hiểu theo nghĩa là hao phí lao động cá biệt, mà là giá trị hao phí lao động trung bình được xã hội, thị trường chấp nhận), giá trị sử dụng sức lao động là lao động, lao động có thể sáng tạo ra giá trị và giá trị thặng dư. Xuất phát từ luận điểm đó, quan niệm về tiền lương trong nền kinh tế thị trường theo chúng tôi được trình bày như sau: *"Tiền lương là thu nhập bằng tiền của người lao động, được người sử dụng lao động trả tùy theo giá trị và giá trị sử dụng sức lao động, đồng thời tuân theo quy định của pháp luật về tiền lương và phù hợp với các quy luật kinh tế khách quan trong nền kinh tế thị trường"*.

Ba là, phương pháp trả lương cho người lao động phải gắn với loại hình pháp lý của doanh nghiệp.

Theo Luật doanh nghiệp số 60/2005/QH11 ngày 29-11-2005, các loại hình pháp lý của doanh nghiệp gồm: công ty tư nhân, công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên, công ty trách nhiệm hữu hạn nhiều thành viên, công ty cổ phần và công ty hợp danh, trong đó chỉ duy nhất loại hình công ty cổ phần được phép phát hành cổ phiếu, trái phiếu... để huy động vốn vào các hoạt động sản xuất kinh doanh. Người lao động trong doanh nghiệp nếu sở hữu cổ phần sẽ trở thành cổ đông của doanh nghiệp, lợi ích của người lao động không chỉ là lợi ích trước mắt (hưởng lương, hưởng cổ tức) mà còn lợi ích dài hạn khi doanh nghiệp phát triển (giá trị cổ phiếu tăng). Vì vậy, phương pháp trả lương cho người lao động (*đặc biệt là các cán bộ quản lý doanh nghiệp*) trong công ty cổ phần phải khác với phương pháp trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân, trách nhiệm hữu hạn... Thực tế, việc cổ phần hóa doanh nghiệp được Đảng, Nhà nước luôn nhấn mạnh là một trong những giải pháp cơ bản để sắp xếp, đổi mới, nâng cao hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp

nhà nước, cho nên phương pháp trả lương được xây dựng với trọng tâm là cho các công ty cổ phần ngành khai khoáng (sự khác biệt thể hiện ở phương pháp trả lương cho các cán bộ quản lý doanh nghiệp: tổng giám đốc, giám đốc...), các loại hình doanh nghiệp khác cũng có thể áp dụng, làm tài liệu tham khảo hữu ích trong công tác trả lương tại doanh nghiệp.

Bốn là, cách thức trả lương phải có tính "hiện đại", thích hợp với xu thế chủ động hội nhập của nền kinh tế Việt Nam hiện nay.

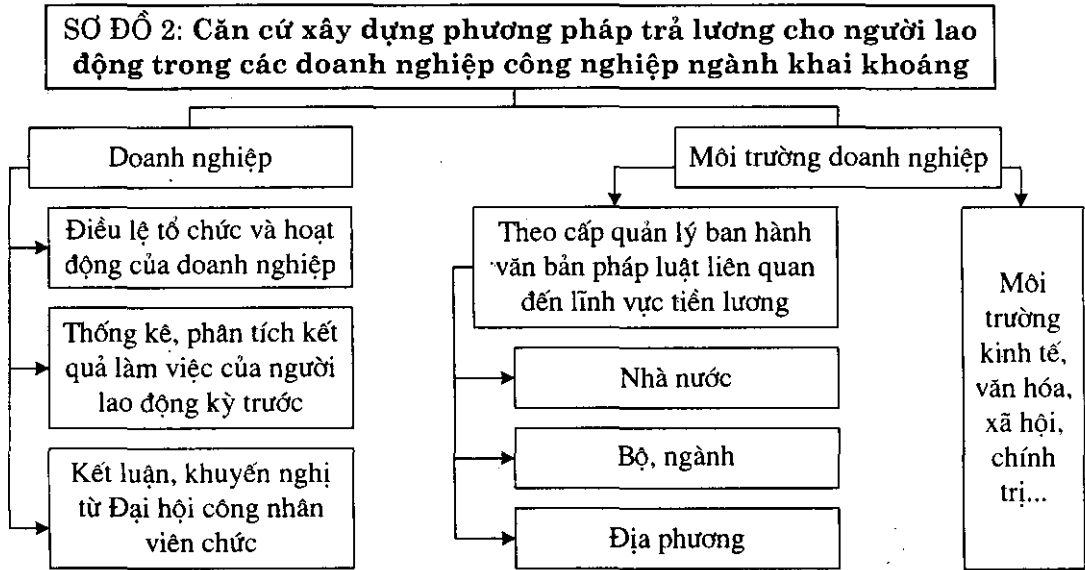
Cách thức trả lương cũng là một trong những nội dung của phương pháp trả lương, hai cách thức trả lương chủ yếu hiện nay trong các doanh nghiệp công nghiệp: 1. thanh toán qua sổ lương, bảng lương; 2. thanh toán lương qua tài khoản tại ngân hàng. Mặc dù cơ sở hạ tầng kỹ thuật của Việt Nam hiện nay chưa đảm bảo được sự hài lòng, thuận tiện cho người lao động khi sử dụng cách thức trả lương qua tài khoản, tuy nhiên với xu thế chủ động hội nhập của nền kinh tế thế giới của Việt Nam, đồng thời với những ưu điểm mà cách thức này mang lại như: minh bạch các khoản thu nhập, giảm chi phí, thời gian cho việc thanh toán lương, thuận tiện trong mua bán... chắc chắn phương pháp trả lương hợp lý sẽ phải áp dụng cách thức thanh toán lương qua tài khoản ngân hàng. Để thực hiện yêu cầu này, không chỉ đòi hỏi ngân hàng mà còn các cơ quan quản lý nhà nước cần phải thực hiện những giải pháp hữu hiệu, đồng bộ nhằm để mở rộng cách thức thanh toán lương qua tài khoản áp dụng cho toàn bộ người lao động trong các doanh nghiệp như: nâng cao chất lượng dịch vụ, phát triển mạng lưới thanh toán...

3.2. Căn cứ xây dựng phương pháp trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp ngành khai khoáng

Theo lý thuyết hệ thống, quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp không chỉ chịu ảnh hưởng của các phần tử,

phân hệ bên trong doanh nghiệp; mà còn từ các phân tử, phân hệ bên ngoài doanh nghiệp (môi trường doanh nghiệp). Như vậy, những căn cứ để xây dựng phương pháp trả

lương cho người lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp ngành khai khoáng cũng phải xuất phát từ những căn cứ bên trong và bên ngoài doanh nghiệp.



- **Doanh nghiệp:** những căn cứ chủ yếu bên trong doanh nghiệp để xây dựng phương pháp trả lương cho người lao động là điều lệ tổ chức và hoạt động của doanh nghiệp, thống kê, phân tích kết quả làm việc của người lao động kỳ trước và những kết luận, khuyến nghị từ đại hội công nhân viên chức liên quan đến vấn đề lao động - tiền lương.

+ **Điều lệ tổ chức và hoạt động của doanh nghiệp:** quy định rõ về quyền hạn, nghĩa vụ của các thành viên, cổ đông trong doanh nghiệp, thể thức thông qua các quyết định trong đó có lĩnh vực lao động - tiền lương, nguyên tắc giải quyết tranh chấp nội bộ...

+ **Thống kê, phân tích kết quả làm việc của người lao động kỳ trước:** thể hiện qua năng suất lao động, thời gian làm việc thực tế... của người lao động, loại trừ những nguyên nhân về tổ chức sản xuất để qua đó thấy được phương pháp trả lương đang thực hiện có khuyến khích, nâng cao động lực làm việc của người lao động hay không?

+ **Kết luận, khuyến nghị từ đại hội công nhân viên chức:** tổ chức công đoàn tập hợp

các khuyến nghị của người lao động liên quan đến phương pháp trả lương đang áp dụng trong doanh nghiệp, trao đổi trực tiếp với tổng giám đốc, giám đốc, phòng lao động tiền lương... nhằm xây dựng phương pháp trả lương hợp lý, phát huy ưu điểm và khắc phục nhược điểm của phương pháp trả lương hiện tại.

- **Môi trường doanh nghiệp:** những căn cứ bên ngoài doanh nghiệp để xây dựng phương pháp trả lương cho người lao động chủ yếu là: theo cấp quản lý doanh nghiệp và môi trường kinh tế, văn hóa, xã hội, chính trị xung quanh địa bàn hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

• **Theo cấp quản lý ban hành văn bản pháp luật liên quan đến lĩnh vực tiền lương:**

+ **Nhà nước:** ban hành luật, nghị định về mức lương tối thiểu, hệ thống thang bảng lương, nguyên tắc xây dựng thang bảng lương, cơ chế quản lý tiền lương...

+ **Bộ, ngành, địa phương:** ban hành các thông tư, quyết định, công văn hướng dẫn việc thực hiện các nội dung như: mức lương

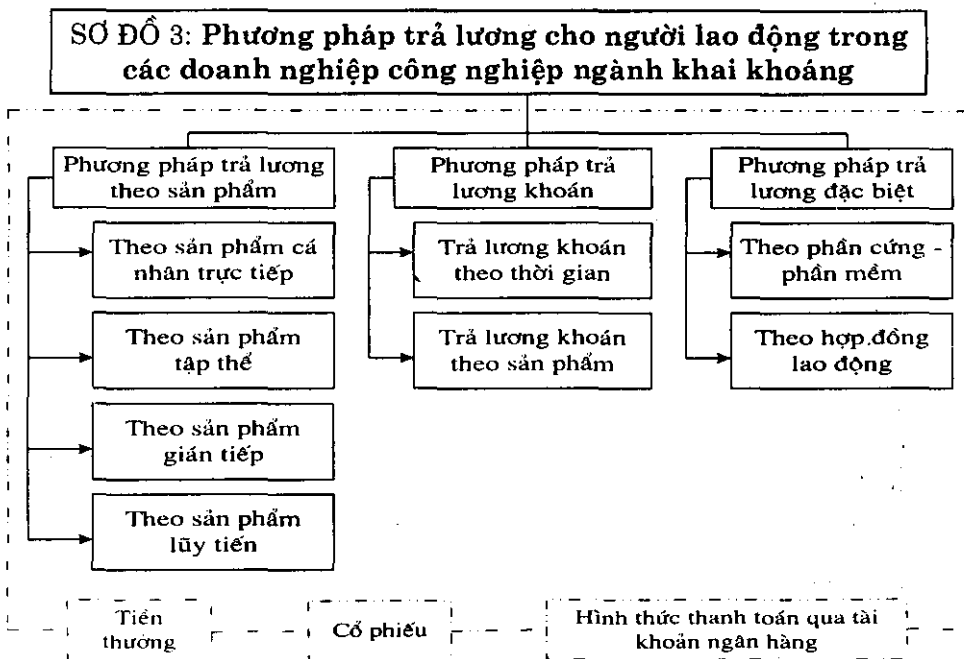
tối thiểu, thang bảng lương, bội số tiền lương, phương pháp trả lương, phân phối lương... trong các doanh nghiệp.

• Môi trường kinh tế, văn hóa, xã hội, chính trị; sự ổn định của các môi trường này có ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, đến động lực làm việc của người lao động và qua đó gián tiếp ảnh hưởng đến việc xây dựng phương pháp trả lương cho người lao động.

3.3. Phương pháp trả lương cho người

lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp

Xuất phát từ quan điểm xây dựng phương pháp trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp nói chung và doanh nghiệp công nghiệp thuộc ngành khai khoáng nói riêng, để phương pháp trả lương được lựa chọn đảm bảo các mục tiêu: công bằng, minh bạch... có thể đề xuất phương pháp trả lương cho người lao động như ở sơ đồ 3.



Phương pháp trả lương theo hợp đồng lao động: một trong những nội dung quan trọng thể hiện trong hợp đồng lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động, đó là thống nhất mức lương trả cho người lao động dựa vào mức độ hoàn thành công việc được giao. Thực tế, mức lương trả cho người lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp ghi trong hợp đồng lao động chỉ mang tính hình thức, được sử dụng làm căn cứ để đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, tiền lương người lao động còn phải phụ thuộc vào quỹ lương được quyết toán trong kỳ. Theo chúng tôi điều này không hợp lý, vì quỹ lương được quyết toán phụ thuộc vào hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp trong kỳ, kết quả này chịu ảnh hưởng rất lớn của chất

lượng công tác quản trị doanh nghiệp bao gồm cả việc quản lý nhân sự, tổ chức lao động. Do vậy, chúng tôi cho rằng mức lương được ký kết trong hợp đồng lao động phải có tính pháp lý cao, đây chính là mức lương mà người lao động sẽ nhận được trong kỳ, còn việc sử dụng lao động sao cho có hiệu quả, tương xứng với mức lương đã được ký kết là tùy thuộc vào nhà quản lý, vào người ký hợp đồng sử dụng sức lao động của người lao động.

Tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động nhằm kích thích vật chất cho người lao động với mục tiêu nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc nhằm đạt được những mục tiêu phát triển của doanh nghiệp[4].

Tiền thưởng được thể hiện trong sơ đồ 3 là muốn nhấn mạnh bất kỳ hình thức, phương pháp trả lương cho người lao động được áp dụng đều phải kết hợp với cả hình thức tiền thưởng, qua đó cho thấy việc xây dựng chế độ khen thưởng cho người lao động trong các doanh nghiệp rất quan trọng, có sự tác động tương hỗ với phương pháp trả lương được lựa chọn.

Đối với các công ty cổ phần, tiền lương, tiền thưởng không chỉ là lượng tiền mặt mà người lao động được nhận trong kỳ, mà còn có thể bao gồm số lượng cổ phiếu, quyền chọn mua cổ phiếu của công ty tương ứng với mức đóng góp của người lao động vào sự phát triển của doanh nghiệp, hình thức này thường chỉ áp dụng cho những cán bộ quản lý doanh nghiệp như tổng giám đốc, giám đốc và quy định cụ thể trong các điều khoản ghi trong hợp đồng lao động.

Tóm lại, phương pháp trả lương tối ưu cho người lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp ngành khai khoáng cần phải lưu ý những vấn đề sau:

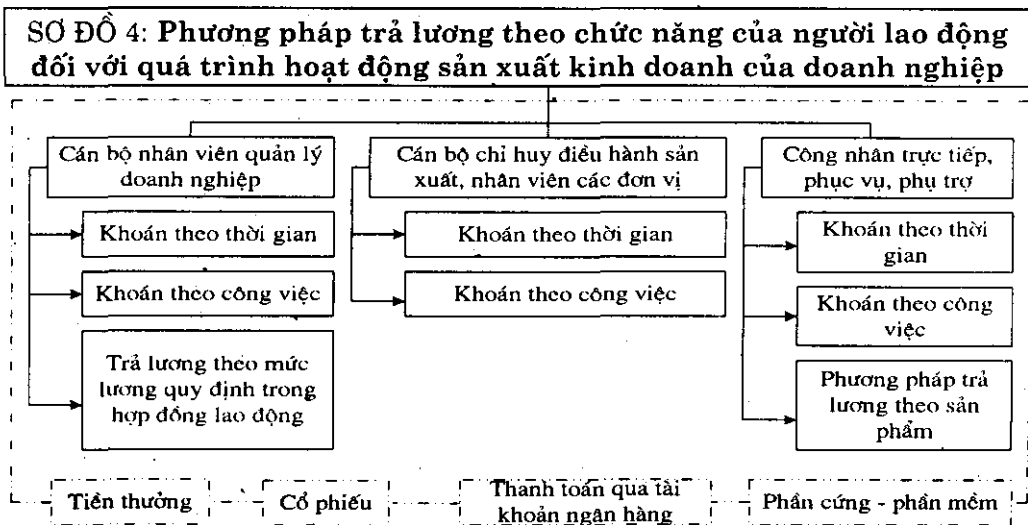
+ *Một là*, không áp dụng phương pháp trả lương theo thời gian, kể cả cho những người lao động tập sự, thử việc, với những đối tượng này sẽ áp dụng phương pháp trả lương khoán theo thời gian có gắn với kết quả làm việc,

hoặc áp dụng phương pháp trả lương theo hợp đồng lao động, mức lương trong hợp đồng lao động phải phù hợp với quan niệm về tiền lương trong nền kinh tế thị trường.

+ *Hai là*, không áp dụng phương pháp trả lương theo hệ số giãn cách, vì hệ số giãn cách cho người lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp hầu hết đều không rõ ràng, thiếu khoa học, không khuyến khích khả năng làm việc của ngay bản thân người lao động được trả lương theo phương pháp này (chủ yếu là cán bộ chỉ huy điều hành sản xuất: quản đốc, phó quản đốc...) mà còn gây tâm lý không tốt cho những người lao động trong cùng phân xưởng, công trường...

+ *Ba là*, áp dụng phương pháp trả lương theo hợp đồng lao động và sử dụng linh hoạt hình thức tiền thưởng trong tất cả các phương pháp, hình thức trả lương được lựa chọn.

+ *Bốn là*, hệ thống các phương pháp trả lương trong Sơ đồ 3 sẽ được áp dụng tùy thuộc vào đặc điểm, vai trò, chức năng, nhiệm vụ của người lao động đối với quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Để thuận tiện cho việc áp dụng phương pháp trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp, có thể đề xuất sơ đồ 4 như sau:



Chú ý: việc áp dụng phương pháp trả lương cho người lao động làm 2 phần (phần cứng - phần mềm) có thể áp dụng cho tất cả

các công việc, chức danh... chỉ trừ đối với một số trường hợp đặc biệt như: đối tượng đang hưởng lương theo phương pháp trả lương sản

phẩm cá nhân trực tiếp hoặc phương pháp trả lương khoán áp dụng cho từng người lao động chứ không phải một tập thể, một nhóm người lao động.

4. Kết luận

Xuất phát từ đặc điểm phương pháp trả lương cho người lao động trong ngành công nghiệp, ưu nhược điểm các phương pháp trả lương và quan điểm xây dựng phương pháp trả lương tối ưu, chúng tôi đã đề xuất phương pháp trả lương cho người lao động trong doanh nghiệp công nghiệp ngành khai khoáng đảm bảo các mục tiêu:

- *Mục tiêu công bằng*: phương pháp trả lương được xây dựng chủ yếu bao gồm hệ thống các hình thức trả lương đều gắn với trách nhiệm, kết quả, hiệu quả làm việc của người lao động. Ngoài ra, nhấn mạnh phương pháp trả lương cho tổng giám đốc, giám đốc... trong các công ty cổ phần không chỉ là các thù lao ngắn hạn dưới hình thức tiền mặt mà còn thù lao dài hạn được gắn với cổ phiếu của doanh nghiệp. Phương pháp trả lương theo thời gian có thể làm tiền lương của người lao động trong ngành công nghiệp đặc biệt ngành công nghiệp khai khoáng mang tính bình quân, cào bằng... không được áp dụng.

- *Mục tiêu minh bạch*: phương pháp trả lương thể hiện qua các sơ đồ, phân loại rõ ràng theo chức năng của người lao động đối với quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Phương pháp trả lương theo hệ số giản cách không rõ ràng, thiếu khoa học... không được áp dụng.

- *Mục tiêu công khai*: qua ưu nhược điểm và phạm vi áp dụng của phương pháp trả lương, chúng tôi đề xuất phương pháp trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp ngành khai khoáng, đồng thời nhấn mạnh hình thức thanh toán qua tài khoản ngân hàng, hình thức tiền thưởng...

- *Mục tiêu dân chủ và đảm bảo kết hợp hài hòa các loại lợi ích*: phương pháp trả lương được lựa chọn xuất phát từ các căn cứ được trình bày như: môi trường doanh nghiệp, vai trò của tổ chức đoàn thể xã hội trong doanh nghiệp, điều lệ tổ chức và hoạt động của

doanh nghiệp... là cơ sở quan trọng để đảm bảo nguyên tắc dân chủ và hài hòa các loại lợi ích trong doanh nghiệp.

Tóm lại, theo chúng tôi bài viết nhằm đóng góp nhất định về mặt lý luận và thực tiễn. Về mặt lý luận, đã làm rõ khái niệm phương pháp trả lương, phân biệt phương pháp trả lương với hình thức trả lương và phương pháp phân phối tiền lương, đồng thời đã nêu lên những mục tiêu cơ bản của phương pháp trả lương hợp lý cho người lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp nói chung và doanh nghiệp công nghiệp thuộc ngành khai khoáng nói riêng (*nhấn mạnh đến loại hình công ty cổ phần*). Về mặt thực tiễn, làm cơ sở cho các doanh nghiệp ngành khai khoáng áp dụng phương pháp trả lương tối ưu cho người lao động phù hợp với mục tiêu của phương pháp trả lương và quan niệm về tiền lương trong nền kinh tế thị trường. Với ý nghĩa như vậy, bài viết sẽ có những đóng góp nhất định cho việc giải quyết vấn đề tiền lương, cũng như cơ chế trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp ngành khai khoáng ở Việt Nam hiện nay./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. C.Mác (1849), *Lao động làm công và tư bản* - (Sách dịch), Nxb Sự thật, Hà Nội, 1959.
2. TS. Mai Quốc Chánh (chủ biên), TS. Trần Xuân Cầu, *Giáo trình kinh tế lao động*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội, 2000.
3. Mạc Hữu Nguyễn Dũng (2006), *Từ điển Tiếng Việt phổ thông*, Nxb Văn hóa Sài Gòn, TP. Hồ Chí Minh.
4. TS. Lê Thanh Hà (12/2007), Hoàn thiện việc trả thưởng ở các cơ quan, doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường, *Nghiên cứu kinh tế* (số 355), Hà Nội.
5. Nguyễn Như Ý & nnk (2008), *Từ điển Tiếng Việt thông dụng*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
6. Nguyễn Ngọc Khánh (2005), Đề tài: Nghiên cứu năng suất lao động và mối quan hệ giữa tiền lương - năng suất lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp mỏ, Trường Đại học Mỏ - Địa chất, Hà Nội.
7. PGS.TS. Nguyễn Tiếp (chủ biên), TS. Lê Thanh Hà, *Giáo trình tiền lương - tiền công*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội, 2006.
8. Vĩnh Tịnh (2007), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Lao động, Hà Nội.
9. Hệ thống các văn bản pháp luật của Nhà nước liên quan đến lĩnh vực tiền lương và Quy chế trả lương tại một số doanh nghiệp công nghiệp như: Công ty TNHH Nhà nước 1 thành viên kim loại mẫu Thái Nguyên, Công ty cổ phần Khoáng sản và luyện kim Cao Bằng...