

NÂNG CAO HIỆU QUẢ TRẢ LƯƠNG CHO LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP TRONG CÁC DOANH NGHIỆP MAY VIỆT NAM

LÊ THỊ KIM TUYẾT*

Tiền lương trả cho người lao động trực tiếp một mặt là chi phí của doanh nghiệp may, mặt khác là thu nhập của người lao động trực tiếp. Trong thực tế, thường xảy ra mâu thuẫn: doanh nghiệp muốn tiết giảm chi phí trong đó có chi phí tiền lương, còn người lao động lại muốn tăng lương. Bằng phương pháp định lượng, tính toán đơn giản sẽ giúp cho các doanh nghiệp may Việt Nam và người lao động trực tiếp đánh giá được hiệu quả trả lương cho lao động trực tiếp trong doanh nghiệp may từ cả 2 phía người sử dụng lao động và người lao động trực tiếp. Trên cơ sở đó, các doanh nghiệp may và người lao động trực tiếp có khung tham chiếu từ đó tìm hiểu nguyên nhân, đưa ra giải pháp phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả trả lương cho lao động trực tiếp trong các doanh nghiệp may Việt Nam.

Từ khóa: Hiệu quả trả lương, người sử dụng lao động, người lao động trực tiếp, doanh nghiệp may

Nhận bài ngày: 6/3/2019; *đưa vào biên tập:* 12/3/2019; *phản biện:* 2/4/2019; *duyet đăng:* 20/4/2019

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Oxfam phối hợp cùng Viện Nghiên cứu Công nhân và Công đoàn đã công bố kết quả nghiên cứu khảo sát: “có 52% công nhân may ở Việt Nam đang được trả mức lương dưới mức

của Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu” (Oxfam, 2019).

Tiền lương của công nhân may ở Việt Nam chưa cao nhưng lại là bài toán không dễ cho các doanh nghiệp may Việt Nam. Vì có 65% doanh nghiệp may Việt Nam đang sản xuất theo phương thức sản xuất gia công (Hiệp hội Dệt May Việt nam, 2018), với

* Trường Đại học Công nghiệp Dệt May Hà Nội.

phương thức sản xuất này nguồn hình thành quỹ lương của doanh nghiệp lại phụ thuộc vào đơn giá gia công được ký trên mỗi đơn hàng.

Tiền lương trả cho người lao động trực tiếp đồng thời là một phần chi phí cơ bản của doanh nghiệp may và là thu nhập chính của công nhân may - trong quan hệ tiền lương giữa người lao động trực tiếp và doanh nghiệp may. Với ý nghĩa đó, tiền lương còn là khoản đầu tư của doanh nghiệp may trong dài hạn nhằm thu hút lao động, giữ lao động và tăng cường chất lượng sức lao động. Thực tế, mối quan hệ về tiền lương, cách tính lương thường xảy ra mâu thuẫn: doanh nghiệp muốn tiết giảm chi phí trong đó có chi phí tiền lương, còn người lao động lại muốn tăng lương. Vì vậy, nghiên cứu về cách tính lương để giải quyết mối quan hệ tiền lương giữa doanh nghiệp may và người lao động là trọng tâm của bài viết.

2. MỐI QUAN HỆ GIỮA TIỀN LƯƠNG LAO ĐỘNG TRỰC TIẾP VÀ HIỆU QUẢ DOANH NGHIỆP MAY

Giải quyết mâu thuẫn được thực hiện bằng cách đánh giá hiệu quả trả lương cho lao động trực tiếp trong doanh nghiệp may, nghiên cứu sẽ đánh giá hiệu quả trả lương từ cả 2 phía người sử dụng lao động và từ phía người lao động trực tiếp.

Xuất phát từ lý thuyết bản chất của hiệu quả kinh doanh (Nguyễn Năng Phúc, 2011), được khái quát bởi 2 công thức:

$$\text{Hiệu quả kinh doanh} = \frac{\text{Kết quả đầu ra}}{\text{Yếu tố đầu vào}}$$

Công thức phản ánh: cứ 1 đồng chi phí đầu vào thì tạo ra bao nhiêu đồng kết quả đầu ra trong một kỳ kinh doanh, chỉ tiêu này càng cao chứng tỏ hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp càng cao.

Hoặc

$$\text{Hiệu quả kinh doanh} = \frac{\text{Yếu tố đầu vào}}{\text{Kết quả đầu ra}}$$

Công thức phản ánh: cứ 1 đồng kết quả đầu ra thì cần bao nhiêu đồng chi phí đầu vào, chỉ tiêu yếu tố đầu vào càng thấp chứng tỏ hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp càng cao.

Từ đó, quan điểm của tác giả về bản chất hiệu quả trả lương được đưa ra: với chi phí tiền lương chi ra, doanh nghiệp thu được kết quả sản xuất kinh doanh càng cao từ phía người lao động trực tiếp chứng tỏ hiệu quả trả lương càng cao và ngược lại. Và với tiền lương thu được, người lao động trực tiếp cống hiến càng nhiều cho doanh nghiệp thì hiệu quả trả lương càng cao và ngược lại. Hiệu quả trả lương cần được đảm bảo đồng thời từ cả 2 phía người sử dụng lao động và từ phía người lao động trực tiếp.

Mỗi cách đánh giá hiệu quả trả lương từ cả 2 phía người sử dụng lao động và người lao động trực tiếp sẽ sử dụng những nhóm tiêu chí thích hợp, mỗi nhóm tiêu chí sẽ bao gồm các chỉ tiêu khác nhau, tất cả tạo thành Bộ tiêu chí đánh giá hiệu quả trả lương cho lao động trực tiếp trong doanh nghiệp may Việt Nam. Với phương

pháp thống kê, tổng hợp, so sánh, phân tích qua dữ liệu của Công ty Cổ phần Tiên Hưng (Hưng Yên), tác giả phân tích, đánh giá hiệu quả trả lương cho lao động trực tiếp trong doanh nghiệp may.

2.1. Đánh giá hiệu quả trả lương từ phía người sử dụng lao động

2.1.1. Tiêu chí về hiệu quả sử dụng chi phí tiền lương lao động trực tiếp

Với tiêu chí này, có thể sử dụng các chỉ tiêu sau:

- *Chỉ tiêu 1: Hệ số giá trị sản xuất so với chi phí lương lao động trực tiếp (LĐTT)*

Hệ số giá trị sản xuất so với chi phí lương LĐTT = $\frac{\text{Giá trị sản xuất}}{\text{Chi phí lương LĐTT}}$ (1)

Ý nghĩa: Chỉ tiêu cho biết 1 đồng chi phí lương lao động trực tiếp trong kỳ mang lại bao nhiêu đồng giá trị sản xuất cho doanh nghiệp. Chỉ tiêu giá trị sản xuất càng lớn thì hiệu quả sử dụng chi phí tiền lương lao động trực tiếp trong tạo ra giá trị sản xuất càng cao và ngược lại (Bảng 1).

Nhận xét: Cùng 1 đồng chi phí lương

lao động trực tiếp trong năm 2016 và năm 2017 mang lại 2,46 đồng và 2,56 đồng giá trị sản xuất. Vậy, cùng 1 đồng chi phí lương lao động trực tiếp chi ra, năm 2017 tăng 0,10 đồng (tương ứng tăng 4,07%) giá trị sản xuất so với năm 2016. Như vậy, năm 2017 so với năm 2016, doanh nghiệp đã có hiệu quả sử dụng chi phí tiền lương lao động trực tiếp trong tạo ra giá trị sản xuất.

- *Chỉ tiêu 2: Hệ số doanh thu thuần so với chi phí lương lao động trực tiếp*

Hệ số doanh thu thuần so với chi phí lương LĐTT = $\frac{\text{Doanh thu thuần}}{\text{Chi phí lương LĐTT}}$ (2)

Ý nghĩa: Chỉ tiêu cho biết 1 đồng chi phí lương lao động trực tiếp trong kỳ mang lại bao nhiêu đồng doanh thu thuần cho doanh nghiệp. Chỉ tiêu càng lớn thì hiệu quả sử dụng chi phí tiền lương lao động trực tiếp trong tạo ra doanh thu thuần càng cao và ngược lại (Bảng 2).

Nhận xét: Cùng 1 đồng chi phí lương lao động trực tiếp trong năm 2016 và năm 2017 mang lại 2,94 đồng và 3,11 đồng doanh thu thuần. Vậy, cùng 1

Bảng 1. Phân tích hiệu quả sử dụng chi phí tiền lương lao động trực tiếp (qua trường hợp Công ty Cổ phần Tiên Hưng)

Chỉ tiêu	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2017 so với năm 2016	
			Số tiền ±	Tỷ lệ %
Giá trị sản xuất (đồng)	339.687.235.750	354.247.589.700	14.560.353.950	4,29
Chi phí lương lao động trực tiếp (đồng)	138.239.918.292	138.412.736.132	172.817.840	0,13
Hệ số giá trị sản xuất so với chi phí lương lao động trực tiếp	2,46	2,56	+0,10	+4,07

Bảng 2. Phân tích hiệu quả sử dụng chi phí tiền lương lao động trực tiếp (tiếp)

Chỉ tiêu	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2017 so với năm 2016	
			Số tiền ±	Tỷ lệ %
Doanh thu thuần (đồng)	406.092.586.362	430.075.631.499	23.983.045.137	5,91
Chi phí lương lao động trực tiếp (đồng)	138.239.918.292	138.412.736.132	172.817.840	0,13
Hệ số doanh thu thuần so với chi phí lương lao động trực tiếp	2,94	3,11	+0,17	+5,78

đồng chi phí lương lao động trực tiếp chi ra, năm 2017 tăng 0,17 đồng (tương ứng tăng 5,78%) doanh thu thuần so với năm 2016. Như vậy, năm 2017 so với năm 2016, doanh nghiệp đã có hiệu quả sử dụng chi phí tiền lương lao động trực tiếp trong tạo ra doanh thu thuần.

- *Chỉ tiêu 3: Tỷ trọng chi phí tiền lương lao động trực tiếp trong giá thành đơn vị sản phẩm*

Tỷ trọng chi phí tiền lương lao động trực tiếp trong giá thành đơn vị sản phẩm

$$= \frac{\text{Chi phí lương LĐTT bình quân 1 sản phẩm}}{\text{Giá thành đơn vị sản phẩm}}$$

(3)

Ý nghĩa: Chỉ tiêu cho biết trong 1 đồng giá thành sản phẩm, chi phí lương lao

động trực tiếp bình quân 1 sản phẩm chiếm mấy phần (Bảng 3).

Nhận xét: Trong năm 2016 và năm 2017, chi phí lương lao động trực tiếp bình quân 1 sản phẩm lần lượt chiếm 45% và 42% trong giá thành đơn vị sản phẩm. Kết cấu này được đánh giá là chưa cao so với đặc điểm doanh nghiệp may sản xuất theo phương thức sản xuất chủ yếu gia công (CMT) có chi phí nhân công trực tiếp chiếm tỷ trọng lớn trong giá thành đơn vị sản phẩm. Mặt khác, nội dung cần lưu ý là “tỷ trọng chi phí tiền lương lao động trực tiếp trong giá thành đơn vị sản phẩm” có xu hướng giảm, đồng thời tốc độ tăng của “Chi phí lương lao động trực tiếp bình quân 1 sản phẩm” tăng chậm hơn tốc độ tăng của “Giá thành đơn vị sản phẩm”.

Bảng 3. Phân tích hiệu quả sử dụng chi phí tiền lương LĐTT (tiếp)

Chỉ tiêu	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2017 so với năm 2016	
			Số tiền ±	Tỷ lệ %
Chi phí lương lao động trực tiếp bình quân 1 sản phẩm (đồng)	12.849	13.975	1.127	8,77
Giá thành đơn vị sản phẩm (đồng)	28.668	33.374	4.706	16,42
Tỷ trọng chi phí tiền lương lao động trực tiếp trong giá thành đơn vị sản phẩm	0,45	0,42	-0,03	-6,67

2.1.2. Tiêu chí về hiệu quả sử dụng lao động trực tiếp

- *Chỉ tiêu 4a: Năng suất lao động bình quân năm của lao động trực tiếp (W)*

Năng suất lao động bình quân năm của LĐTT (W) = $\frac{\text{Giá trị sản xuất}}{\text{Tổng số LĐTT}}$ (4a)

Năng suất lao động (NSLĐ) là một chỉ tiêu tổng hợp, cho phép đánh giá một cách chung nhất hiệu quả lao động trực tiếp của doanh nghiệp.

Ý nghĩa: Chỉ tiêu cho biết trong một thời gian nhất định, trung bình 1 L lao động trực tiếp tạo ra bao nhiêu giá trị sản xuất. Chỉ tiêu này càng lớn, chứng tỏ năng suất lao động bình quân càng tăng và ngược lại.

Công thức có thể được thay mẫu số bằng tổng thời gian làm việc thực tế (quý, tháng, ngày, giờ) để đánh giá năng suất lao động bình quân theo thời gian.

Chỉ tiêu tổng giá trị sản xuất có thể được thay thế sử dụng chỉ tiêu doanh thu thuần tùy thuộc vào mục đích của công tác đánh giá. Vì với lao động trực tiếp trong doanh nghiệp, năng suất lao động thể hiện chủ yếu qua số lượng sản phẩm hoàn thành đảm bảo tiêu chuẩn chất lượng hoặc doanh thu thuần thu được của doanh nghiệp may từ sản phẩm do người lao động trực tiếp làm ra.

- *Chỉ tiêu 4b: Tiền lương bình quân năm của lao động trực tiếp (TI)*

Tiền lương bình quân năm của LĐTT (TI) = $\frac{\text{Chi phí lương LĐTT}}{\text{Tổng số LĐTT}}$ (4b)

Ý nghĩa: Chỉ tiêu cho biết trong một thời gian nhất định, trung bình 1 lao động trực tiếp đạt được bao nhiêu đồng tiền lương. Chỉ tiêu này càng lớn, chứng tỏ tiền lương bình quân càng tăng và ngược lại.

Công thức có thể được thay tử số bằng tổng chi phí lương lao động trực tiếp (theo quý, tháng, ngày, giờ) để đánh giá tiền lương bình quân theo thời gian.

So sánh tốc độ tăng năng suất lao động bình quân với tốc độ tăng tiền lương bình quân của lao động trực tiếp

Căn cứ tốc độ tăng năng suất lao động bình quân với tốc độ tăng tiền lương bình quân để đánh giá hiệu quả kinh tế của việc trả lương qua công thức 4c, 4d, 4e.

- *Chỉ tiêu c: Chỉ số tiền lương lao động trực tiếp bình quân (Itl)*

$$Itl = \frac{\text{Tiền lương LĐTT bình quân kỳ báo cáo}}{\text{Tiền lương LĐTT bình quân kỳ gốc}} \quad (4c)$$

- *Chỉ tiêu d: Chỉ số năng suất lao động bình quân (lw)*

$$lw = \frac{\text{NSLĐ bình quân kỳ báo cáo}}{\text{NSLĐ bình quân kỳ gốc}} \quad (4d)$$

- *Chỉ tiêu e: So sánh tốc độ tăng năng suất lao động với tốc độ tăng tiền lương bình quân (lw/tl)*

$$lw/tl = \frac{lw}{Itl} \quad (4e)$$

Xuất phát từ 1 trong 3 nguyên tắc cơ bản của tổ chức tiền lương: “đảm bảo tốc độ tăng tiền lương bình quân phải nhỏ hơn tốc độ tăng năng suất lao

động” (Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh, 2008). Nói cách khác, cần đảm bảo nguyên tắc tốc độ tăng năng suất lao động nên lớn hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân. Căn cứ vào nguyên tắc này đi đến 2 kết quả phân tích sau:

Nếu $lw/tl > 1$: Cho thấy tốc độ tăng năng suất lao động bình quân lớn hơn tốc độ tăng của tiền lương lao động trực tiếp bình quân. Chứng tỏ, năng suất lao động tăng, đồng thời, doanh nghiệp có hiệu quả sử dụng lao động trực tiếp.

Nếu $lw/tl < 1$: Cho thấy tốc độ tăng năng suất lao động bình quân nhỏ hơn tốc độ tăng của tiền lương lao động trực tiếp bình quân. Chứng tỏ, năng suất lao động tăng, nhưng doanh nghiệp chưa có hiệu quả sử dụng lao động trực tiếp.

Qua các chỉ tiêu 4a, 4b, 4c, 4d, 4e, hiệu quả sử dụng lao động trực tiếp được minh họa ở Bảng 4.

Nhận xét:

Xét về năng suất lao động bình quân năm: Năm 2016 và năm 2017, trung bình 1 lao động trực tiếp lần lượt tạo ra 219.011.757 đồng và 257.447.376 đồng giá trị sản xuất.

Năm 2017, chỉ số năng suất lao động bình quân (lw) năm 2017 so với năm 2016 đạt 1,18 lần. Chứng tỏ năng suất lao động bình quân tăng.

Xét về tiền lương lao động trực tiếp bình quân năm: năm 2016 và 2017, trung bình 1 lao động trực tiếp thu được 89.129.541 đồng và 100.590.651 đồng tiền lương.

Năm 2017, chỉ số tiền lương lao động trực tiếp bình quân (ltl) năm 2017 so với năm 2016 đạt 1,13 lần. Chứng tỏ tiền lương bình quân năm của lao động trực tiếp tăng.

Khi so sánh tốc độ tăng năng suất lao động với tốc độ tăng tiền lương bình quân, kết quả năm 2017 so với năm 2016, chỉ số $lw/tl > 1$: Cho thấy tốc độ

Bảng 4. Phân tích hiệu quả sử dụng lao động trực tiếp

Chỉ tiêu	Năm 2016	Năm 2017	So sánh 2017/2016
			Tốc độ $\pm$
Giá trị sản xuất (đồng)	339.687.235.750	354.247.589.700	
Tổng số lao động trực tiếp (người)	1.551	1.376	
Năng suất lao động bình quân năm (đồng/người)	219.011.757	257.447.376	1,18
Chi phí lương (đồng)	138.239.918.292	138.412.736.132	
Tiền lương bình quân năm (đồng/người)	89.129.541	100.590.651	1,13
So sánh tốc độ tăng năng suất lao động bình quân với tốc độ tăng tiền lương bình quân của lao động trực tiếp			1,04

tăng năng suất lao động bình quân lớn hơn tốc độ tăng của tiền lương lao động trực tiếp bình quân. Như vậy, doanh nghiệp đã đạt được hiệu quả trong sử dụng lao động trực tiếp vì doanh nghiệp đã đảm bảo 1 trong 3 nguyên tắc cơ bản của tổ chức tiền lương: “tốc độ tăng tiền lương bình quân phải nhỏ hơn tốc độ tăng năng suất lao động”.

- *Chỉ tiêu 5: Tỷ số lợi nhuận gộp trên lao động trực tiếp*

$$\text{Tỷ số lợi nhuận gộp trên LĐTT} = \frac{\text{Lợi nhuận gộp về BH\&CCDV}}{\text{Tổng số LĐTT}} \quad (5)$$

Ý nghĩa: Chỉ tiêu này phản ánh 1 lao động trực tiếp của doanh nghiệp góp phần tạo được bao nhiêu đồng lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ (BH\&CCDV). Chỉ tiêu này càng lớn thì hiệu quả sử dụng lao động trực tiếp càng cao và ngược lại. Hiệu quả sử dụng lao động trực tiếp được trình bày trong Bảng 5.

Nhận xét: Kết quả chỉ tiêu “Tỷ số lợi nhuận gộp trên lao động trực tiếp” cho biết một lao động trực tiếp của doanh

nh nghiệp trong năm 2016 và năm 2017 đã góp phần tạo được 62.965.265 đồng và 72.336.490 đồng lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ. Năm 2017 so với 2016 tăng 9.371.225 đồng tương ứng tăng 14,88%. Chứng tỏ doanh nghiệp đã có hiệu quả sử dụng lao động trực tiếp trong việc tạo ra lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ.

Như vậy, đánh giá hiệu quả trả lương từ phía người sử dụng lao động tại Công ty Cổ phần Tiên Hưng cho thấy: năm 2017 so với năm 2016, công ty đã có hiệu quả sử dụng chi phí tiền lương lao động trực tiếp trong tạo ra giá trị sản xuất và tạo ra doanh thu thuần. Tỷ trọng chi phí tiền lương lao động trực tiếp trong giá thành đơn vị sản phẩm được đánh giá là chưa cao so với đặc điểm doanh nghiệp may sản xuất theo phương thức sản xuất chủ yếu gia công. Công ty đã đạt được hiệu quả trong sử dụng lao động trực tiếp vì đã đảm bảo 1 trong 3 nguyên tắc cơ bản của tổ chức tiền lương: “tốc độ tăng tiền lương bình quân phải nhỏ hơn tốc độ tăng năng

Bảng 5. Phân tích hiệu quả sử dụng lao động trực tiếp (tiếp)

Chỉ tiêu	Năm 2016	Năm 2017	Năm 2017 so với năm 2016	
			Số tiền ±	Tỷ lệ %
Lợi nhuận gộp về BH\&CCDV (đồng)	97.659.126.002	99.535.009.572	1.875.883.570	1,92
Tổng số lao động trực tiếp (người)	1.551	1.376	-175	-11,28
Tỷ số lợi nhuận gộp trên lao động trực tiếp (đồng/người)	62.965.265	72.336.490	+9.371.225	+14,88

suất lao động”. Công ty đã có hiệu quả sử dụng lao động trực tiếp trong việc tạo ra lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ.

2.2. Đánh giá hiệu quả trả lương từ phía người lao động trực tiếp

2.2.1. Tiêu chí về đảm bảo thu nhập cho lao động trực tiếp

- *Chỉ tiêu 6: Chỉ số tiền lương bình quân (Itl)*

Phân tích sự biến động tiền lương bình quân của người lao động trực tiếp qua các kỳ thông qua xem xét chỉ tiêu chỉ số tiền lương bình quân (Itl).

$$\text{Chỉ số tiền lương bình quân} = \frac{\text{Tiền lương LĐTT bình quân kỳ báo cáo}}{\text{Tiền lương LĐTT bình quân kỳ gốc}} \quad (6)$$

Nếu $Itl > 1$: Cho thấy tiền lương bình quân kỳ báo cáo tăng hơn so với kỳ gốc. Nếu các yếu tố khác không thay đổi thì tiền lương bình quân tăng, đồng nghĩa mức sống của người lao động trực tiếp tăng, đây là xu hướng biến động tích cực.

Nếu $Itl < 1$: Cho thấy tiền lương bình quân kỳ báo cáo đã giảm so với kỳ gốc.

Ngoài ra, tại từng thời điểm (kỳ báo cáo hoặc kỳ gốc) cần so sánh tiền lương bình quân (được quy đổi về tiền lương bình quân tháng) để so sánh với tiền lương của các doanh nghiệp cùng ngành may hoặc cùng quy mô và cùng đặc điểm sản xuất kinh doanh hoặc cùng vùng để so sánh tiền lương bình quân của lao động trực tiếp tại doanh nghiệp đang cao hay thấp hơn

tiền lương bình quân ngành/vùng/các doanh nghiệp đồng quy mô và đặc điểm sản xuất kinh doanh?

Tiếp tục phân tích số liệu trên, ta có:

$$\text{Chỉ số tiền lương bình quân} = \frac{100.590.651}{89.129.541} = 1,13$$

Kết quả cho thấy tiền lương bình quân năm của lao động trực tiếp năm 2017 tăng so với năm 2016.

Mặt khác, tiền lương bình quân tháng của lao động trực tiếp của doanh nghiệp năm 2016 đạt 7,4 triệu đồng/người/tháng và năm 2017 đạt 8,3 triệu đồng/người/tháng được đánh giá cao hơn so với mức bình quân chung của ngành năm 2017 (7,07 triệu đồng/người/tháng) (Tập đoàn Dệt May Việt Nam, 2017).

2.2.2. Tiêu chí về hiệu quả sử dụng lao động trực tiếp

- *Chỉ tiêu 7: Chỉ số lao động trực tiếp (Ilđ)*

Phân tích sự biến động của lao động trực tiếp qua các kỳ thông qua xem xét chỉ tiêu chỉ số lao động trực tiếp (Ilđ)

$$\text{Chỉ số LĐTT} = \frac{\text{Số LĐTT kỳ báo cáo}}{\text{Số LĐTT kỳ gốc}} \quad (7)$$

Nếu $Ilđ > 1$: Cho thấy số lao động trực tiếp kỳ báo cáo tăng hơn so với kỳ gốc, đồng nghĩa với số lao động trực tiếp có xu hướng tăng.

Nếu $Ilđ < 1$: Cho thấy số lao động trực tiếp kỳ báo cáo giảm hơn so với kỳ gốc, đồng nghĩa với số lao động trực tiếp có xu hướng giảm.

Cần kết hợp với chỉ tiêu (5) để đánh giá sự hợp lý xu hướng biến động tăng hoặc giảm của lao động trực tiếp.

Tiếp tục phân tích số liệu trên, ta có:

$$\text{Chỉ số LĐTT} = \frac{1.376}{1.551} = 0,89$$

Nhận xét:

Kết quả cho thấy số lao động trực tiếp năm 2017 giảm so với năm 2016 0,89 lần (tức giảm 11%).

Mặt khác, liên hệ chỉ tiêu lợi nhuận gộp trên lao động trực tiếp năm 2017 so với 2016 tăng 9.371.225 đồng (tương ứng tăng 14,88%) cho thấy xu hướng giảm lao động trực tiếp được đánh giá là hợp lý vì sử dụng tiết kiệm lao động trực tiếp.

2.2.3. Tiêu chí về sự gắn bó của người lao động trực tiếp

- *Chỉ tiêu 8: Tỷ lệ nghỉ việc của lao động trực tiếp*

$$\text{Tỷ lệ nghỉ việc của LĐTT} = \frac{\text{Tổng số LĐTT nghỉ việc}}{\text{Tổng số LĐTT}} \quad (8)$$

Trong phạm vi quản lý lao động tiền lương, nếu tỷ lệ nghỉ việc của lao động trực tiếp của kỳ báo cáo giảm hơn so với kỳ gốc là một tín hiệu tích cực của chính sách tiền lương do doanh nghiệp đã đáp ứng tốt hơn mức độ hài lòng của người lao động

trực tiếp và ngược lại (Bảng 6).

Nhận xét:

Năm 2016 có 18% lao động trực tiếp nghỉ việc và năm 2017 có 8% lao động trực tiếp nghỉ việc. Năm 2017 so với năm 2016 tỷ lệ nghỉ việc của lao động trực tiếp giảm. Trong phạm vi quản lý lao động tiền lương, tỷ lệ nghỉ việc của lao động trực tiếp giảm là một tín hiệu tích cực của chính sách tiền lương do doanh nghiệp may đã đáp ứng tốt hơn mức độ hài lòng của người lao động trực tiếp, tăng sự gắn bó của người lao động trực tiếp với doanh nghiệp.

2.2.4. Tiêu chí về ý thức kỷ luật của người lao động trực tiếp

- *Chỉ tiêu 9: Tỷ lệ sản phẩm sai hỏng*

$$\text{Tỷ lệ sản phẩm sai hỏng} = \frac{\text{Số sản phẩm sai hỏng}}{\text{Tổng số sản phẩm hoàn thành}} \quad (9)$$

Nếu kết quả phân tích nguyên nhân gây lỗi ảnh hưởng đến chất lượng sản phẩm từ phía lao động trực tiếp chiếm tỷ trọng lớn thì tỷ lệ sản phẩm sai hỏng tăng được đánh giá là xu hướng biến động không tốt và ngược lại.

- *Chỉ tiêu 10: Số lần vi phạm kỷ luật lao động của người lao động trực tiếp*

Nếu số lần vi phạm kỷ luật lao động tăng là xu hướng biến động không tốt và ngược lại.

Bảng 6. Phân tích tiêu chí về sự gắn bó của người lao động trực tiếp

Chỉ tiêu	Năm 2016	Năm 2017
Tổng số lao động trực tiếp nghỉ việc (người)	281	114
Tổng số lao động trực tiếp (người)	1.551	1.376
Tỷ lệ nghỉ việc của lao động trực tiếp	0,18	0,08

Khi kết hợp 2 chỉ tiêu 9 và 10, nếu kết quả phân tích tỷ lệ sản phẩm sai hỏng tăng đồng thời số lần vi phạm kỷ luật tăng làm cho chất lượng sản phẩm giảm sẽ là nguyên nhân tiêu cực ảnh hưởng đến tiền lương của lao động trực tiếp và ngược lại.

Theo kết quả thống kê tại công ty, năm 2016 tỷ lệ sản phẩm sai hỏng gần 6%, năm 2017 duy trì tỷ lệ sản phẩm sai hỏng từ 3% đến 4%, năm 2017 so với năm 2016, tỷ lệ sản phẩm sai hỏng giảm. Mỗi tháng, có khoảng 10 đến 13 biên bản vi phạm kỷ luật với lỗi thường gặp chính: đi muộn, chưa chấp hành theo đúng yêu cầu về vệ sinh lao động.

2.2.5. Tiêu chí về sức khỏe của người lao động trực tiếp

- *Chỉ tiêu 11: Tỷ lệ số ngày nghỉ ốm của lao động trực tiếp*

Tỷ lệ số ngày nghỉ ốm của LĐTT =
$$\frac{\text{Số ngày nghỉ ốm}}{\text{Tổng số ngày làm việc}} \quad (11)$$

Tỷ lệ số ngày nghỉ ốm của lao động trực tiếp tăng là xu hướng biến động không tốt và ngược lại.

Tiền lương của người lao động trực tiếp chính là nguồn tài chính để mua sắm hàng hóa, chi trả cho những dịch vụ phục vụ đời sống người lao động trực tiếp và gia đình họ. Nếu tiền lương của người lao động trực tiếp không đủ để đáp ứng những nhu cầu cơ bản như ăn, ở, đi lại... sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến sức khỏe của người lao động trực tiếp. Chính vì vậy, doanh nghiệp may cần thiết phải phân tích chính sách tiền lương để đảm bảo

đời sống và sức khỏe của người lao động trực tiếp, đó cũng là giải pháp để doanh nghiệp may nâng cao chất lượng lao động trực tiếp và giữ chân người lao động trực tiếp.

Như vậy, đánh giá hiệu quả trả lương từ phía người lao động trực tiếp tại Công ty Cổ phần Tiên Hưng cho thấy: tiền lương bình quân năm của lao động trực tiếp tiền lương bình quân tháng của lao động trực tiếp của doanh nghiệp tại 2 năm khá cao. Số lao động trực tiếp năm 2017 có giảm so với năm 2016, liên hệ chỉ tiêu lợi nhuận gộp trên lao động trực tiếp năm 2017 so với 2016 tăng cho thấy xu hướng giảm lao động trực tiếp được đánh giá là hợp lý vì đã sử dụng tiết kiệm lao động trực tiếp. Tỷ lệ lao động trực tiếp nghỉ việc hàng năm chiếm 8 - 18% tổng số lao động trực tiếp, năm 2017 so với năm 2016 tỷ lệ nghỉ việc của lao động trực tiếp đã giảm. Người lao động trực tiếp hàng tháng vẫn có vi phạm kỷ luật lao động, tuy nhiên, tỷ lệ sản phẩm sai hỏng năm 2017 so với năm 2016 đã giảm, năm 2017 duy trì tỷ lệ sản phẩm sai hỏng từ 3% đến 4%. Tiêu chí về sức khỏe của người lao động trực tiếp, tại công ty chưa thực hiện tổng hợp thống kê.

2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả trả lương

Các yếu tố thuộc về doanh nghiệp may: Tình trạng hoạt động của doanh nghiệp, năng suất lao động, chính sách tiền lương trong doanh nghiệp, khả năng tài chính của doanh nghiệp, cơ cấu tổ chức, cơ cấu lao động trong

doanh nghiệp, công tác phân tích công việc, công tác định mức lao động, công tác tổ chức và phục vụ nơi làm việc, công tác nghiệm thu sản phẩm, công tác đánh giá thực hiện công việc.

Các yếu tố thuộc về người lao động trực tiếp: Trình độ lao động của đội ngũ lao động trực tiếp, ý thức kỷ luật lao động, tâm lý lao động.

Các yếu tố bên ngoài doanh nghiệp: Luật Lao động, Luật Công đoàn các quy định hiện hành về lương tối thiểu vùng, trích nộp tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế; tình hình cung - cầu lao động, mức lương bình quân ngành, doanh nghiệp cùng ngành, khác ngành trên địa bàn; sự cạnh tranh về lao động trên địa bàn; sự đánh giá của khách hàng.

Đây là những nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả trả lương được đề xuất giúp người sử dụng lao động và người lao động trực tiếp tìm hiểu nguyên nhân và đưa ra giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả trả lương cho phù hợp với đặc điểm phân tích thực trạng của từng doanh nghiệp may.

3. GIẢI PHÁP VÀ KẾT LUẬN

Tổng hợp kết quả đánh giá định lượng hiệu quả trả lương từ phía người sử dụng lao động tại Công ty Cổ phần Tiên Hưng cho thấy: với chi phí tiền lương năm 2017 so với năm 2016, công ty đã thu được nhiều hơn kết quả sản xuất kinh doanh được tạo ra từ phía người lao động trực tiếp. Công ty cần tiếp tục phát huy hiệu quả trả lương từ phía người sử dụng lao động.

Bên cạnh đó, từ kết quả đánh giá định lượng hiệu quả trả lương từ phía người lao động trực tiếp tại công ty cho thấy: với tiền lương thu được, người lao động trực tiếp đã cống hiến tích cực về năng suất lao động góp phần cải thiện và gia tăng tiền lương bình quân, đã sử dụng tiết kiệm nhân lực lao động trực tiếp. Tuy nhiên, vẫn có vi phạm kỷ luật, vẫn còn nguyên nhân từ phía người lao động trực tiếp trong tồn tại tỷ lệ sai hỏng sản phẩm, tuy nhiên, tỷ lệ sai hỏng sản phẩm đã giảm và nằm trong tỷ lệ sai hỏng cho phép. Người lao động trực tiếp cần tiếp tục phát huy hiệu quả trả lương, đồng thời, cần cải thiện về ý thức kỷ luật lao động và nâng cao chất lượng sản phẩm.

Từ năm 2021, các doanh nghiệp được thực hiện chính sách tiền lương trên cơ sở thương lượng, thỏa thuận giữa người sử dụng lao động với người lao động và đại diện tập thể người lao động. Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp (Lê Phương, 2018).

Do đó, tùy thuộc vào đặc điểm phân tích thực trạng của từng doanh nghiệp may sẽ có những giải pháp phù hợp, tuy nhiên, một số giải pháp được đề xuất như sau:

Từ phía người sử dụng lao động: (i) Cần chủ động nguồn thu để hình thành quỹ tiền lương doanh nghiệp bằng cách nâng cấp phương thức sản xuất gia công CMT (Cut - Make - Trim) rất bị động do phụ thuộc vào đơn giá gia công ký được của mỗi đơn hàng

từ phía khách hàng lên phương thức sản xuất cao hơn như: mua nguyên liệu và bán thành phẩm - FOB (Free On Board), thiết kế và sản xuất trên ý tưởng có sẵn - ODM (Original Design Manufacturing) hướng đến tự thiết kế, sản xuất và phân phối - OBM (Own Brand Manufacturing) nhằm gia tăng giá trị. Nhờ đó, các doanh nghiệp may sẽ chủ động hơn khi hình thành quỹ tiền lương của doanh nghiệp, góp phần tăng thu nhập cho người lao động trực tiếp. (ii) Với hình thức trả lương theo sản phẩm cho người lao động trực tiếp, các doanh nghiệp may cần kết hợp với hình thức trả lương theo thời gian hay lương khoán khi xét thưởng đạt, vượt năng suất tập thể, năng suất cá nhân có kết hợp thưởng xếp loại A, B, C tập trung các tiêu chí về chuyên cần, chất lượng sản phẩm và ý thức kỷ luật của người lao động trực tiếp khi tính điểm xét thưởng hàng tháng, đó cũng là căn cứ tích lũy điểm khi xét thưởng cuối năm.

Từ phía người lao động trực tiếp: Cần xác định tiền lương là “đầu ra” của doanh nghiệp may, tiền lương của người lao động trực tiếp sẽ được cải thiện hơn với yêu cầu “đầu vào” phải hiệu quả, tức là: người lao động trực tiếp cần thấm nhuần tư tưởng “phải không ngừng nâng cao năng suất lao động, đảm bảo chuyên cần và chất lượng sản phẩm, nâng cao ý thức kỷ luật lao động”.

Từ phía công đoàn: Với vai trò đại diện cho tập thể người lao động cần phát huy vai trò bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của người lao động.

Vai trò này đặc biệt nhấn mạnh vì đến năm 2021, Nhà nước sẽ tiến tới không can thiệp vào thang, bảng lương của doanh nghiệp, nhưng Nhà nước sẽ can thiệp bằng cách đưa ra mức lương tối thiểu, mức sống tối thiểu và người lao động có quyền thỏa thuận với doanh nghiệp (VOV, 2019).

Tóm lại, tiền lương trả cho người lao động trực tiếp không chỉ là chi phí của các doanh nghiệp may Việt Nam mà còn là thu nhập đối với người lao động trực tiếp. Với nghiên cứu tổng hợp hệ thống Bộ tiêu chí làm cơ sở đánh giá hiệu quả trả lương cho lao động trực tiếp trong các doanh nghiệp may Việt Nam từ cả 2 phía người sử dụng lao động và người lao động trực tiếp, bài viết có minh họa số liệu phân tích điển hình một doanh nghiệp may đã đảm bảo hiệu quả trả lương cho lao động trực tiếp trong doanh nghiệp may. Ngoài sử dụng phương pháp định lượng, kết quả tính toán cần kết hợp sử dụng phân tích các nhân tố ảnh hưởng thích hợp để tìm hiểu nguyên nhân, từ đó, đưa ra giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả trả lương cho lao động trực tiếp trong các doanh nghiệp may Việt Nam. Đảm bảo hài hòa lợi ích của người lao động trực tiếp và người sử dụng lao động với mục tiêu: nâng cao năng suất lao động, đảm bảo tiến độ sản xuất, đảm bảo chất lượng sản phẩm góp phần tăng doanh thu, tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp may, từ đó, góp phần tăng thu nhập cho người lao động trực tiếp là yêu cầu cần thiết. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Eduviet. 2014. “KPI về đánh giá nhân sự”. <http://eduviet.vn/tin-tuc/kpi-ve-danh-gia-nhan-su.html>, truy cập ngày 3/3/2018.
2. Hiệp hội Dệt May Việt Nam. 2018. *Hội nghị tổng kết năm 2018 - giải pháp cho năm 2019*.
3. Lê Phương. 2018. “Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào tiền lương doanh nghiệp: Không dễ nhưng phải làm”. <http://cafef.vn/nha-nuoc-khong-can-thiep-truc-tiep-vaio-tien-luong-doanh-nghiep-khong-de-nhung-phai-lam-20180823151128017.chn/>, truy cập: ngày 28/8/2018.
4. Nguyễn Năng Phúc. 2011. *Phân tích báo cáo tài chính*. Hà Nội: Nxb. Đại học Kinh tế Quốc dân.
5. Oxfam. 2019. “69% công nhân may mặc không đủ trang trải nhu cầu sinh hoạt”. <http://phunuvietnam.vn/xa-hoi/69-cong-nhan-may-mac-khong-du-tientrang-trai-nhu-cau-sinh-hoat-post56080.html>, truy cập ngày 2/3/2019.
6. Tập đoàn Dệt May Việt Nam. 2017. “Báo cáo thường niên”. http://static2.vietstock.vn/data/HNX/2017/BCTN/VN/VGT_Baocaothuongien_2017.pdf, truy cập ngày 3/5/2018.
7. Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh. 2008. *Kinh tế nguồn nhân lực*. Hà Nội: Nxb. Đại học Kinh tế Quốc dân.
8. VOV. 2019. “Cải cách tiền lương: Nhà nước sẽ không can thiệp lương của doanh nghiệp nhà nước”. <https://vov.vn/xa-hoi/cai-cach-tien-luong-nha-nuoc-se-khong-can-thiep-luong-cua-dnnn-874919.vov/>, truy cập ngày 16/2/2019.