

Nói một cách chính xác thì tiền lương mà XN trả cho công nhân gồm có 2 phần là tiền lương và các khoản phụ cấp. Các khoản này gồm có: tiền BHXH (trợ cấp hàng năm) BH ~~trợ cấp~~ BH thuê mướn, chi phí cho nghỉ hưu (trợ cấp khi nghỉ hưu và trợ cấp hàng năm), chi phí về nhà ở (cư xá XN, tr

Tỷ lệ tăng lương hàng năm được quyết định thông qua cuộc điều đình trên căn bản mỗi XN riêng rẽ (nhưng thực chất là ở cấp ngành). Nói là ở cấp ngành nhưng về căn bản thì hợp tác xã là hợp tác xã của XN, thêm vào đó là cái tinh thần "tất cả cùng tham gia phát triển XN" nên trong cuộc điều đình, các hợp tác xã chưa hề bao giờ tỏ ra cứng rắn tới mức bất chấp việc kinh doanh của XN. Khi tình trạng suy thoái kéo dài thì mức tăng lương thỏa thuận trong Xuân Mậu cũng thấp thôi. Kết quả là nhìn khái quát thì tỷ lệ phân phối lao động ở Nhật ở vào mức thấp so với các nước khác (1). So sánh tỷ lệ phân phối lao động năm 1989 tại 4 nước, ta thấy: Pháp 82.7%, Anh 81.2%, Mỹ

lúp mua nhà), chi phí cho ăn ở...Phụ cấp nhiều sẽ giúp làm giảm thêm cái ý thức quy thuộc (vào nghiệp) của công nhân. Ví dụ như khi XN giúp vốn bằng cách cho vay hệ lãi để công nhân mua nhà thì trên tiền để người công nhân đó làm việc cho XN cho tới ngày về hưu để trả dần cho XN.

Tùy theo XN lớn hay nhỏ, mà hoàn chi phí lao động bình quân cho công nhân làm việc thường xuyên nhiều lên hoặc ít đi, nhưng một XN từ 30-99 công nhân thì chỉ bằng 60% với một XN lớn trên 5.000 công nhân, ngoài ra các phụ cấp ngoài, phụ cấp hiện kim cũng tăng dần lên theo qui mô XN. Ở những XN lớn hầu như dùng trên 5.000 công nhân thì lệ ngoài trợ cấp hiện kim là non 0%. Trong đó các khoản do pháp luật quy định như tiền BHXH chẳng hạn (tỷ lệ nhất định của trợ cấp hiện kim được chia làm đối chủ và thợ) (3) thì được gọi là "Phúc lợi trong pháp định". Phúc lợi trong pháp định được quy định trong một tỷ lệ nhất định so với thu nhập bình quân mỗi tháng, do đó tỷ lệ thường là 8% của chi phí lao động, không chênh lệch nhiều giữa XN lớn và XN nhỏ.

Tuy nhiên ở các XN lớn, phụ cấp ở nhà ở, ăn uống, thời việc...rất là nhiều, và điều này có sức cám dỗ công nhân bởi vì làm ở XN lớn, tuy công cũng chỉ bằng với XN vừa và nhỏ nhưng phụ cấp nhiều hơn. Đây cũng là lý do khiến XN nhỏ và vừa thường xuyên bị thiếu người làm.

Nhưng với đa biến thiên của đời đại, phúc lợi trong XN đang đổi mới ý nghĩa. Sau chiến tranh, khi nước Nhật còn gặp khó khăn về nhà và lương thực, thì nguyện vọng của người là kiếm được một việc làm cho tới khi về hưu với những bảo đảm ở nhà ở và lương thực. Nhưng nửa thế kỷ qua, kinh tế đã giàu mạnh, giá nửa số công nhân đã mua hoặc thuê nhà rồi thì ý thức người ta cũng khác đi. Và đã có ý kiến muốn thay vì cho hưởng các phụ cấp rồi hình thức phúc lợi trong XN, thì trả lương bằng hiện kim có cộng thêm các khoản đó. Tuy nhiên đối với XN thì tiền lương vốn là căn bản cho BHXH là thu nhập tiêu chuẩn mỗi tháng cho nên phải tách nó ra khỏi các hình thức trợ cấp thì mới tiết kiệm được nhiều chi phí lao động.

Tiền lương và ý thức quy thuộc

Ta đã biết các khoản trợ cấp mà người ta gọi là phúc lợi trong XN rất hiệu quả trong việc gây ra cho công nhân cái ý thức quy thuộc vào XN, nhưng tự thân cái hình thái lương ở Nhật cũng là điều đáng nói. Với chế độ muốn trọn đời, người

công nhân thì có thể tiếp tục làm mãi tại một XN thì mới tận dụng được tri thức và kỹ thuật của mình. Mặc khác về phần XN thì cũng chỉ bằng cách dùng mãi một công nhân mới có thể khai thác hết được sức sản xuất của công nhân đó. Hỗ trợ cho việc này là OJT (On the Job Training). Người công nhân vừa làm việc vừa dự những đợt huấn luyện đặc thù trong XN, vì thế nếu họ đổi sang làm cho XN khác thì họ có một điểm yếu là mất đi tính hợp đồng và không thể sử dụng ngay kỹ thuật của mình. Mặc khác còn có chế độ lương thâm niên và tiền thưởng (Bonus). Khi mới vào làm, người công nhân chưa có kinh nghiệm và chưa thạo việc nên lương thấp. Nhưng rồi càng làm lâu năm thì anh cũng càng thạo việc lên.

Nhưng chế độ Bonus chỉ phát huy được hết tác dụng của nó là vào thời kỳ giá trị của người lao động trong các ngành sản xuất còn tương đối cao, làn sóng cải tiến kỹ thuật còn tương đối chậm. Kỹ thuật tiến bộ mau lẹ thì XN sẽ bị lạc hậu trong cuộc cạnh tranh với bên trong cũng như bên ngoài, nếu chỉ cạnh tranh bằng cách phát triển năng lực công nhân qua đào tạo nghiệp vụ OJT. Giá trị ngành dịch vụ mà gia tăng thì, chỉ với số công nhân được huấn luyện trong XN, XN sẽ không thể ứng phó với những biến đổi thị trường và biến đổi cơ cấu kỹ thuật. Và kết quả là XN đã phải "mướn ngang" với lương cao từ các XN khác hay từ nước ngoài về

những người có thể "chiến đấu ngay", vì họ có kiến thức và có kỹ thuật cao về các lãnh vực: tiền tệ, tài chính, computer, kỹ thuật sản xuất, luật pháp...Có nghĩa là chế độ lương thâm niên trong khuôn khổ "muốn trọn đời" sẽ đương nhiên sụp đổ. Ngoài ra đối với xí nghiệp cũng đã đến lúc trở thành không đặc sặc cái thủ đoạn nâng cao ý thức quy thuộc chỉ bằng lương thâm niên. Tại các XN, người ta đang xét lại và đang muốn thay lương thâm niên bằng cách thủ lao theo năng lực. Nhưng chế độ tiền thưởng (Bonus) theo năng lực thì vẫn đang làm tròn chức năng của nó là kích thích tính hăng say làm việc của người lao động.

Chú thích

(1) Có nhiều cách định nghĩa từ "Tỷ lệ phân phối lao động". Ở đây, từ này hàm ý: lấy lợi tức của chủ muốn làm từ số, lấy thu nhập quốc dân sau khi trừ thu nhập của XN tư nhân làm mẫu số.

(2) ZAITEKU (Thủ thuật tài chính) là một từ chỉ việc XN không thu lợi bằng sản xuất, tức là bằng nghề chính của mình, mà đi kiếm lợi nhuận bằng những việc ngoài nghề chính như đầu tư vào mua bán đất đai, cổ phần...và khi kinh tế trì trệ, cái khoản bảo lưu nội bộ khổng lồ của XN được dùng vào việc đó, gây xáo trộn thị trường, nhà đất, cổ phần...các tổ chức pháp nhân chiếm tới 50% tổng kim ngạch mua đất và chiếm giữ 80% số cổ phần.

(3) Ví dụ: Tiền BHXH trợ cấp hàng năm là 14,5% thu nhập tiêu chuẩn mỗi tháng cho Nam, 14,3% cho Nữ; tiền BHYT của HTX là từ 3-9,5 cả cho nam và nữ, chủ với thợ chia đôi.

Hội nghị khoa học đầu tiên của Trung tâm Kinh tế Châu Á-Thái Bình Dương TP.HCM

Ngay sau lễ khánh thành ngày 5.4.93, Trung tâm kinh tế Châu Á - Thái Bình Dương (VAPEC) TP. HCM đã tổ chức Hội nghị chuyên đề lần đầu tiên "Kinh nghiệm của Nhật Bản về quản lý các doanh nghiệp", tại trường ĐHKT TP.HCM trong 2 ngày 6,7-04-1993, với sự tham dự của 10 nhà khoa học kinh tế Nhật Bản do giáo sư HISAO KANAMORI làm trưởng đoàn, và 100 nhà khoa học, cán bộ nghiên cứu kinh tế và lãnh đạo một số cơ quan nhà nước, các đơn vị sản xuất - kinh doanh ở TP. HCM và các tỉnh lân cận.

Hội nghị thảo luận 10 vấn đề:

1. Chế độ công ty cổ phần tài chính xí nghiệp và ngân hàng. Kinh nghiệm của Nhật và sự đổi mới của Việt nam.
2. Môi trường kinh doanh của Nhật sau chiến tranh.
3. Chế độ mướn người ở Nhật Bản.
4. Quá trình quyết định chính

sách đầu tư trực tiếp của các xí nghiệp Nhật Bản và một số bài học rút ra từ các kinh nghiệm thành công và thất bại về kinh doanh tại các khu vực Châu Á.

5. Việc tổ chức giáo dục và chiến lược con người trong các xí nghiệp ở nước ngoài.

6. Mô hình quản lý đầu tư trực tiếp và chuyển giao công nghệ của xí nghiệp Nhật ở Thái Lan và gợi ý đối với Việt Nam.

7. Sáng lập và dân doanh hóa xí nghiệp quốc doanh - kinh nghiệm của Nhật với Việt Nam.

8. Hiện trạng doanh nghiệp nhà nước: Đây là giải pháp?

9. Quản trị doanh nghiệp tư nhân ở Việt Nam.

10. Pháp chế quản lý doanh nghiệp ở Việt Nam.

TC PTKT sẽ lần lượt giới thiệu những chuyên đề thích hợp trên TC để bạn đọc tham khảo.

PTKT