



PHƯƠNG PHÁP PHÂN PHỐI THU NHẬP VÀ TRẢ LƯƠNG HỢP LÝ TRONG CÁC DOANH NGHIỆP NGOÀI QUỐC DOANH

TRẦN KIM DUNG

24 PHÁT TRIỂN KINH TẾ

Để tìm kiếm một phương án phân phối thu nhập và trả lương hợp lý trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh dựa trên nguyên tắc quan tâm thích đáng đến quyền lợi của cả người đầu tư và người lao động. Phương án này chú trọng giải quyết 2 vấn đề:

- Phân phối thu nhập giữa những người lao động và những người đầu tư (chủ doanh nghiệp, người góp vốn, cổ đông...)

- Quan hệ về thu nhập hay tiền lương giữa những người lao động trong một doanh nghiệp. Khái niệm người lao động bao gồm tất cả mọi người tham gia thực hiện các hoạt động sản xuất kinh doanh, dịch vụ trong doanh nghiệp.

1. PHÂN PHỐI THU NHẬP GIỮA NHỮNG NGƯỜI LAO ĐỘNG VÀ NHỮNG NGƯỜI ĐẦU TƯ.

Trong nền kinh tế thị

trường, vốn đầu tư phải được nhìn nhận là một yếu tố sinh lời. Trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh quan hệ giữa người lao động và người đầu tư là "người có công, người có của". Cả hai bên đều cần thiết và phải đóng góp tích cực nhằm thúc đẩy hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Cả hai bên đều cần phải được chia sẻ kết quả sinh lời trong hoạt động của doanh nghiệp.

Người chủ doanh nghiệp, người góp vốn hay các cổ đông và cả người lao động tham gia làm việc trong doanh nghiệp, họ sẽ được hưởng thu nhập do công việc làm của họ và do phần góp vốn đầu tư, công lao động của họ và ngược lại.

Đối với một doanh nghiệp, phần giá trị gia tăng do kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh sẽ bao gồm:

Tổng doanh thu - tổng chi phí: nguyên vật liệu, máy móc, nhà xưởng,... các loại thuế (nhưng không tính đến chi phí nhân công).

Sau khi tính khấu hao và yếu tố lạm phát để bảo toàn vốn, phần giá trị gia tăng sẽ được trích tỉ lệ để dự trữ và tái đầu tư, phần còn lại được chia cho người lao động và người đầu tư theo quan hệ tỉ lệ nhất định. Tùy theo quy mô vốn, lao động, loại hình và ngành nghề sản xuất kinh doanh, khả năng sinh lời... các doanh nghiệp

nhân phân tích, tính toán chọn tỉ lệ thích hợp về đầu tư, cho người lao động và cho người đầu tư.

Toàn bộ tiền lương, phúc lợi của người lao động đều thuộc phần phân phối cho người lao động. Hàng tháng, người lao động chỉ lãnh tạm ứng lương ở mức độ thấp tùy theo công vụ, công việc. Sau 1 quý, 1 năm hoặc 1 năm (tùy tính chất và đặc điểm sản xuất kinh doanh) doanh nghiệp sẽ tính toán trả phần còn lại cho người lao động. Giả sử trong 6 tháng 1 người lao động lãnh tạm ứng tổng cộng 3 triệu đồng khi kết toán nếu phần thu nhập của người đó là 1 triệu đồng, người lao động được lãnh thêm 7 triệu đồng. Ngược lại, nếu doanh nghiệp làm ăn kém hiệu quả, phần thu nhập của người lao động chỉ có 2 triệu đồng, người lao động tuy không phải bỏ tiền túi bù, nhưng ở kỳ sau, phần tạm ứng hàng tháng của người đó sẽ bị hạ thấp xuống (nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu của nhà nước quy định).

Cách phân phối thu nhập như trên có ưu điểm - Giảm bớt ảnh hưởng của sự thất thường, may rủi thời vụ trong sản xuất kinh doanh giữa các tháng.

- Làm cho quyền lợi của người lao động gắn chặt với quyền lợi của doanh nghiệp



ười lao động không chỉ an tâm đến kết quả hoạt động của bản thân họ mà còn cần quan tâm đến kết quả hoạt động cuối cùng của doanh nghiệp.

Để góp phần làm cho người lao động cảm thấy làm việc cho doanh nghiệp như là việc cho chính bản thân mình, sự sống còn của doanh nghiệp là sự sống còn quyền lợi kinh tế của mình, các doanh nghiệp nên khuyến khích hoặc yêu cầu tất cả mọi người lao động trong doanh nghiệp tham gia góp vốn, mua cổ phần..., mức độ có thể khác nhau tùy theo chức vụ của mỗi người.

PHÂN PHỐI THU NHẬP HỢP LÝ GIỮA NHỮNG NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP.

Phần thu nhập của tất cả mọi người lao động trong doanh nghiệp được phân theo 2 quỹ: quỹ phúc lợi và quỹ tiền lương.

Quỹ phúc lợi chiếm khoảng 20% - 30% dùng để chi cho các hoạt động như bảo hiểm, trợ cấp ốm đau, thai sản, quà tặng cho nhân viên, hiếu hỉ, bồi dưỡng cơm trưa, y tế... Tất cả mọi người lao động trong doanh nghiệp đều được hưởng phúc lợi chung, không phụ thuộc vào kết quả làm việc. Quỹ phúc lợi có tác dụng quan trọng trong việc nâng cao uy tín của doanh nghiệp trong xã hội và làm cho nhân viên thấy rõ sự quan tâm của doanh nghiệp đối với cá nhân họ. Kết quả điều tra cho thấy người lao động thích được nhận sự quan tâm này hơn là nhận thêm số tiền lương tháng.

Phần quỹ lương được sử dụng để trả lương, thưởng cho người lao động tùy theo chức vụ, công việc, và hiệu quả làm việc. Để trả lương công bằng, mỗi doanh nghiệp nên xây dựng 1 bảng lương tổng quát cho mình. Bảng lương không chỉ rõ mức lương cụ thể cho từng chức vụ, công việc mà chỉ ra mối quan hệ tỉ lệ hay hệ số phân phối thu nhập hay tiền lương giữa những người lao động trong doanh nghiệp.

Trình tự thực hiện như sau:

+ Nghiên cứu, tham

khảo về tiền lương trên thị trường địa phương đối với một số công việc làm tiêu chuẩn để so sánh.

+ Tiến hành định giá tất cả các công việc trong doanh nghiệp nhằm phân tích, so sánh các công việc, chức vụ theo các yếu tố về mức độ phức tạp của công việc, tầm quan trọng hay trách nhiệm của công việc, điều kiện làm việc... để tính điểm cho các công việc.

+ Xếp các công việc thành 1 số nhóm nhất định. Mỗi nhóm bao gồm các công việc nằm trong một khoảng điểm nhất định và nằm trong 1 ngạch lương.

+ Trên cơ sở của việc nghiên cứu tiền lương trên thị trường và định giá các công việc, sẽ xác định quan hệ tỉ lệ hay hệ số giữa các ngạch lương và giữa các mức lương trong 1 ngạch.

Riêng phần thu nhập của giám đốc doanh nghiệp, thường được ấn định trên tỉ lệ phần trăm của trị giá gia tăng hoặc tỉ lệ thực lãi theo quyết định của chủ doanh nghiệp hay hội đồng quản trị. Tiền lương của giám đốc sẽ được sử dụng như giới

hạn trên của tiền lương trong doanh nghiệp và so sánh, điều chỉnh hệ số cho các ngạch lương khác cho phù hợp.

Đối với các doanh nghiệp có trên 200 lao động, bảng lương tổng quát sẽ có 10 - 12 ngạch lương. Mỗi ngạch có khoảng 10 mức lương. Tuy nhiên trong các doanh nghiệp tư nhân có số lao động ít (20 - 30 người) có thể chỉ cần 5 - 6 ngạch lương.

Sau 1 năm làm việc, nếu người lao động không bị sai sót, kỉ luật và hoàn thành công việc được giao sẽ được tăng 1 mức lương. Mặc dù sự chênh lệch này là nhỏ nhưng điều này có tác dụng khuyến khích người lao động làm việc lâu dài với doanh nghiệp.

Khi người lao động đạt mức cuối cùng trong ngạch lương nhưng không có điều kiện cần thiết để được chuyển lên ngạch trên, người đó không được tăng mức lương nhưng sẽ được nhận thêm một số chế độ ưu đãi của doanh nghiệp như tăng ngày nghỉ phép, được quà tặng nhân dịp ngày kỉ

niệm thành lập doanh nghiệp hay lễ, tết... Người lao động được tăng ngạch hoặc tăng vượt mức lương khi họ có những thành tích xuất sắc trong các kì thi, có được các văn bằng chứng chỉ chuyên môn cao hơn hay được đề bạt chức vụ mới.

Do tác động của cung cầu trên thị trường sức lao động, do sự khác biệt lớn về môi trường hoạt động và các yếu tố bên trong, các doanh nghiệp khác nhau không thể áp dụng cùng một cách phân phối thu nhập và không thể áp dụng một mức lương thống nhất cho những công việc như nhau. Các phương án phân phối thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh cần được áp dụng linh hoạt, phụ thuộc vào các hoàn cảnh, điều kiện cụ thể của doanh nghiệp. Với các nguyên tắc và tỉ lệ cân đối trong phương án phân phối thu nhập trình bày ở trên, hi vọng sẽ có tác dụng tốt trong việc kích thích người bỏ vốn muốn đầu tư thêm và người lao động muốn làm việc tích cực, sáng tạo hơn.

RAO VẬT QUẢNG CÁO RAO VẬT

Cửa hàng

HẢI VIỆT

Chuyên mua bán:

GAZ - BẾP GAZ - ĐIỆN GIA DỤNG

Nhận cung cấp gas đốt đến tận nơi cho cơ quan, nhà hàng, khách sạn, tư gia

PHỤC VỤ TẬN TÌNH
UY TÍN LÂU NĂM

Xin quý khách liên hệ

Cửa hàng số 1: 50 Nguyễn Văn

Trỗi P.15 Phú Nhuận. ĐT: 940604

Cửa hàng số 2: 224 Nam Kỳ Khởi

Nghĩa Q.3 ĐT: 447876-241306-

Phone link (281) 6805

NGỌC HƯƠNG

Chuyên cho thuê tất cả trang phục về hỏi cưới - chầu bới - trang điểm cô dâu

Đ/c: 30 Quốc Lộ 13 Lái Thiêu.

ĐẠI LÝ

GAZ THẢO

72 Nguyễn Chí Thanh P.2 Q.10

ĐT: 350.947

Chuyên: Cung cấp các loại bếp

Gaz, Gaz và đồ điện gia dụng.

- Sửa chữa bếp gaz

- Bán bếp gaz trả chậm

Với giá chính thức, giao tận nhà, bảo trì một năm.

- Cung cấp nhanh chóng qua điện thoại

THẨM MỸ VIỆN

CẨM THẠCH

Massage - lột nhẹ - tẩy da - lột da mặt

Trị tàn nhang - vết nám - mụn sẹo

Xâm môi - mí mắt - lông mày - nhũ hoa

Trang điểm cô dâu

Làm đẹp toàn diện

Đ/c: 113 Cách mạng Tháng Tám, P.7 Tân Bình ĐT: 640452