

Xây dựng phương pháp trả lương

1. Các hình thức tiền lương thông dụng

Trong nền kinh tế thị trường, tiền lương của người lao động được hình thành thông qua việc thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người bán sức lao động. Về nguyên tắc người sử dụng lao động có quyền áp dụng các hình thức tiền lương khác nhau bao gồm lương thời gian, lương sản phẩm và lương khoán.

1.1. Lương thời gian

Đây là hình thức tiền lương đơn giản nhất chủ yếu áp dụng đối với những người làm công tác quản lý; còn đối với công nhân sản xuất chỉ áp dụng cho những bộ phận không thể tiến hành định mức một cách chặt chẽ hoặc vì tính chất của sản xuất hạn chế, nếu thực hiện trả lương theo sản phẩm sẽ không đảm bảo được chất lượng sản phẩm, không mang lại hiệu quả thiết thực, không đảm bảo thu nhập cho người lao động.

Hình thức trả lương theo thời gian có nhiều hạn chế đặc biệt là nó không gắn thu nhập của người lao động với kết quả lao động mà họ đạt được, nó là giá của lao động mà người sử dụng lao động phải bỏ tiền để mua.

Chế độ trả lương này thường chỉ áp dụng trong điều kiện không thể định mức được lao động chính xác, công việc quan trọng không cho phép sai sót, công việc được tiến hành ổn định trên dây chuyền.

Chế độ trả lương này có hạn chế là mang tính chất bình quân không khuyến khích sử dụng hợp lý thời gian lao động, không tiết kiệm nguyên vật liệu, không kích thích tăng năng suất lao động.

1.2. Hình thức trả lương theo sản phẩm

Hiện nay trong các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác nhau đang áp dụng rộng rãi hình thức trả lương theo sản phẩm với nhiều cách trả lương rất linh hoạt.

Hình thức trả lương này có nhiều ưu điểm so với hình thức trả lương theo thời gian, cụ thể được thể hiện trên các mặt sau:

Gắn thu nhập của mỗi người với kết quả lao động của chính họ nên có tác dụng tạo ra động lực làm việc mạnh mẽ cho người lao động nhờ đó mà tăng năng suất lao động

Khuyến khích người lao động ra sức học tập văn hóa, kỹ thuật, nghiệp vụ để nâng cao trình độ lành nghề, ra sức cải tiến kỹ thuật, hợp lý hóa phương pháp sản xuất nhờ đó mà đạt được năng suất lao động cao qua đó tăng thu nhập

Góp phần cải tiến công tác tổ chức quản lý, sử dụng tiết kiệm các nguồn lực hạn chế của doanh nghiệp

Hình thức trả lương lao động được áp dụng trong những điều kiện sau đây:

Phải xây dựng được hệ thống định mức lao động có căn cứ khoa học qua đó mà xác định được chính xác đơn giá lương khoán

Phải tổ chức tốt nơi làm việc, đảm bảo các điều kiện cần thiết cho sản xuất liên tục

Làm tốt công tác thống kê, kiểm tra chất lượng và nghiệm thu sản phẩm

Làm tốt công tác tư tưởng cho nhân viên trong việc nâng cao ý thức trong việc đảm bảo chất lượng sản phẩm, sử dụng tiết kiệm các các nguồn lực sản xuất chung, bảo quản và sử dụng hiệu quả máy móc thiết bị, tăng cường phối hợp lao động với cá nhân khác.

1.3. Hình thức lương khoán

Đây là một dạng biến tướng của lương sản phẩm, thường áp dụng cho những công việc mà giao từng chi tiết, bộ phận riêng lẻ sẽ không có lợi bằng việc giao toàn bộ khối lượng cho công nhân hoàn thành trong một khoảng thời gian nhất định. Chế độ trả lương này áp dụng chủ yếu trong xây dựng cơ bản và một số công việc trong nông nghiệp. Trong nông nghiệp chế độ này chỉ áp cho những công nhân khi hoàn thành những công việc đột xuất như sửa chữa, tháo lắp nhanh một số thiết bị để nhanh chóng đưa vào phục vụ sản xuất ... Chế độ này cũng có thể áp dụng cho cá nhân và cho tập thể.

Đơn giá khoán có thể tính theo đơn vị công việc như tường hoặc cũng có thể tính theo cả khối lượng công việc hay công trình như xây dựng và lắp cấu kiện bê tông của một gian nhà. Tiền công sẽ được trả theo số lượng mà công nhân hoàn thành ghi trong phiếu giao khoán.

Nếu đối tượng nhận khoán là tập thể tổ, nhóm thì tiền công nhận được sẽ phân phối cho công nhân trong tổ nhóm, giống như trong chế độ tiền công tính theo sản phẩm tập thể. Chế độ tiền lương khoán khuyến khích công nhân hoàn thành nhiệm vụ trước thời hạn, đảm bảo chất lượng công việc thông qua hợp đồng khoán chặt chẽ.

2. Các phương pháp trả lương và điều kiện áp dụng

2.1. Trả lương theo thời gian

a- Lương thời gian giản đơn: Đây là chế độ trả lương mà tiền lương của mỗi cá nhân phụ thuộc vào lương cấp bậc và thời gian làm việc thực tế.

Có 3 loại tiền lương thời gian giản đơn là lương giờ, lương ngày và lương tháng

Chế độ trả lương này có hạn chế là mang tính chất bình quân không khuyến khích sử dụng hợp lý thời gian lao động, không tiết kiệm nguyên vật liệu, không kích thích tăng năng suất lao động. *b- Trả lương thời gian có thưởng:* Đây là sự kết hợp giữa trả lương thời gian giản đơn ở trên với tiền thưởng nếu công nhân đạt được số lượng, chất lượng công việc trên mức yêu cầu. Chế độ trả lương này chủ yếu áp dụng đối với những nhân viên làm công việc phục vụ, công nhân hiệu chỉnh máy móc thiết bị, nhân viên tiếp thị, công nhân làm việc ở những khâu tự động hóa cao hoặc là công việc phải tuyệt đối đảm bảo chất lượng.

Tiền lương của nhân viên được tính bằng cách lấy tiền lương trả theo thời gian giản đơn cộng thêm tiền thưởng. Phần tiền thưởng này được tính trên cơ sở cấp bậc công việc, thời gian tham gia làm việc thực tế và thành tích công tác được xác nhận.

2.2. Trả lương theo sản phẩm

a- Trả lương theo sản phẩm trực tiếp cá nhân: Tiền lương được trả trực tiếp cho người lao động thông qua số lượng sản phẩm mà họ làm ra đảm bảo chất lượng được bộ phận thống kê xác nhận

b- Trả lương sản phẩm lũy tiến:

Trong trường hợp khối lượng sản phẩm có thể tính toán trực tiếp được cho mỗi nhân viên hoặc một nhóm công nhân và đơn vị có nhu cầu gia tăng khối lượng sản phẩm làm ra trong một khoảng thời gian ngắn. Lúc này chúng ta có thể áp dụng phương pháp trả lương theo sản phẩm lũy tiến. Tiền lương của mỗi cá nhân sẽ được tính toán trên cơ sở số lượng sản phẩm làm được ở các mức sản lượng quy định khác nhau nhân với đơn giá tiền lương quy định cho các mức sản lượng đó theo nguyên tắc lũy tiến, tức là mức sản lượng càng lớn thì đơn giá càng cao.

c- Trả lương với mức thưởng 100%

Thực chất thì phương pháp này giống phương pháp trả lương sản phẩm trực tiếp ở trên, chỉ khác là phương pháp này có thể dễ dàng thay đổi đơn giá lương khi cần thiết mà công nhân khó nhận biết được.

d- Trả lương theo giờ tiêu chuẩn

Tương tự phương pháp trả lương thưởng 100% chỉ khác là mức thưởng khởi điểm theo phương pháp này sẽ quy định thấp hơn 100% nghĩa là có thể khi công nhân chưa đạt được định mức đã được thưởng.

Ví dụ: Công ty quy định công nhân phải làm 10 sản phẩm trong một giờ và sẽ được trả 5.000 đồng. Song nếu công nhân chỉ làm được 8 sản phẩm trong một giờ họ vẫn được 5.000 đồng. Còn nếu công nhân làm được 15 sản phẩm thì họ sẽ nhận được

- 08 sản phẩm đầu tiên được tính tương đương với 1h lao động nên được nhận 5.000 đồng.

07 sản phẩm tiếp theo được tính là 7/10 h lao động nên nhận được $7/10 \times 5.000$ đồng 3.500 đồng.

Kết quả, người công nhân này nhận được: $5.000 + 3.500 = 8.500$ đồng.

e- Trả lương chia tỷ lệ tiền thưởng (trả lương sản phẩm có thưởng)

Phương pháp này cũng giống như phương pháp trước, đó là trả lương theo định mức sản phẩm trên đơn vị thời gian và tiền lương cũng được tính trên cơ sở đơn giá lương thời gian nhưng khác đó là phần sản phẩm vượt thời gian chỉ được trả cho công nhân theo một tỷ lệ nào đó mà thôi. **Ví dụ:** Công ty định mức cho công nhân là 16 sản phẩm/1 ngày.

Thực tế công nhân đạt được là 20 sản phẩm/ 1 ngày.

f- Trả lương cơ bản cộng với tiền thưởng:

Phương pháp này trả lương trên cơ sở định mức lao động cao hơn thường lệ và đơn giá tiền lương theo thời gian cũng cao hơn nên đòi hỏi công nhân phải thật cố gắng. Công nhân đạt dưới định mức chỉ được tính theo đơn giá thường.

Công nhân đạt được trên định mức sẽ được tính theo đơn giá cộng với tỷ lệ tiền thưởng cho toàn bộ thời gian quy đổi.

Ví dụ: Công ty định mức cho công nhân 40 sản phẩm/ 1 ngày.

Thực tế thực hiện được là 45 sản phẩm/ 1 ngày.

Giả sử đơn giá là 12.000đ/ giờ và tỷ lệ thưởng nếu vượt là 25%.

$L_j = 9$ giờ $12.000đ \times 125\% = 135.000$ đồng

Nếu chỉ đạt 35 sản phẩm khi đó mức lương sẽ như sau:

Khi đó: $L_j = 7$ giờ $12.000đ = 84.000$ đồng

Áp dụng: Khi điều kiện sản xuất có chi phí cố định cao và gấp rút vì phương pháp này có tác dụng khuyến khích công nhân tăng sản lượng rất nhanh.

g- Trả lương sản phẩm gián tiếp: Chế độ tiền lương này thường áp dụng cho những công nhân phụ mà công việc của họ có ảnh hưởng nhiều đến kết quả lao động của công nhân chính như công nhân sửa chữa, phục vụ máy sợi, dệt trong nhà máy dệt; công nhân hiệu chỉnh, bảo hành máy móc thiết bị trong nhà máy cơ khí ...

Đặc điểm của hình thức tiền lương này là tiền lương của người lao động phục vụ phụ thuộc vào tiền lương của công nhân sản xuất chính. Đơn giá lương gián tiếp thường được xác định theo một tỷ lệ nhất định trên lương của công nhân trực tiếp, mức lương được nhận của nhân viên phục vụ là tích số giữa đơn giá lương gián tiếp với số đơn vị sản phẩm mà các công nhân chính do anh ta phục vụ làm được thực tế trong kỳ.

2.3. Trả lương theo nhóm lao động

Chế độ này áp dụng cho những công việc cần số lượng lớn nhân viên cùng thực hiện như: Lắp ráp máy móc thiết bị, sản xuất ở một số bộ phận trên dây chuyền, sửa chữa máy móc lớn...

Trong đó:

L_j là lương cấp bậc của nhân viên (j)

q là định mức sản lượng cho nhóm

Dt là đơn giá lương sản phẩm

G_j là số đơn vị thời gian quy đổi của nhân viên (j) trong nhóm

H_j là hệ số cấp bậc công việc của nhân viên (j)

g_j là số đơn vị thời gian lao động thực tế của nhân viên (j) trong nhóm

W_j là hệ số năng suất lao động của nhân viên (j) trong nhóm

Bước 2: Tính đơn giá tiền lương của nhóm

Bước 3: Tính lương cho mỗi cá nhân của nhóm



Thư viện Đề thi - Trắc nghiệm - Tài liệu học tập
miễn phí



vndoc