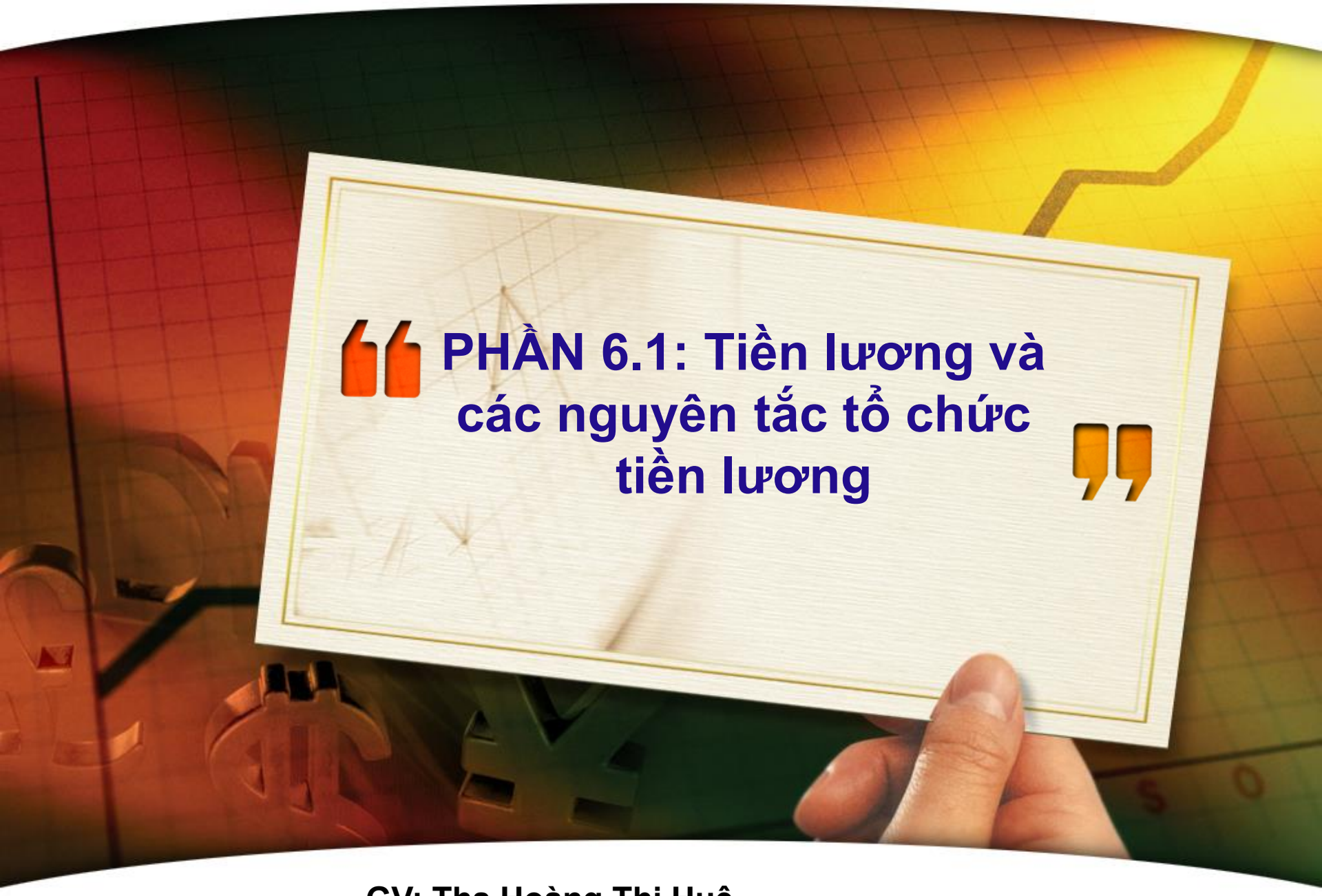


PHẦN 6.1: Tiền lương và các nguyên tắc tổ chức tiền lương

GV: Ths Hoàng Thị Huệ

NỘI DUNG

Bản chất của tiền lương trong nền kinh tế thị trường
Những nguyên tắc cơ bản của tổ chức tiền lương
NỘI DUNG
Các chức năng cơ bản của tiền lương
Các yếu tố cơ bản ảnh hưởng đến tiền lương của người lao động

I. BẢN CHẤT TIỀN LƯƠNG TRONG NỀN KTTT

- 1.1 Khái niệm TL
- 1.2 Bản chất TL
- 1.3 Phân biệt TL, tiền công
- 1.4 Phân biệt TL, thu nhập

I. BẢN CHẤT TIỀN LƯƠNG TRONG NỀN KTTT

- 1.5 Phân biệt TL, tiền thưởng
- 1.6 TL danh nghĩa, TL thực tế
- 1.7 TL cấp bậc, TL cơ bản, phụ cấp lương

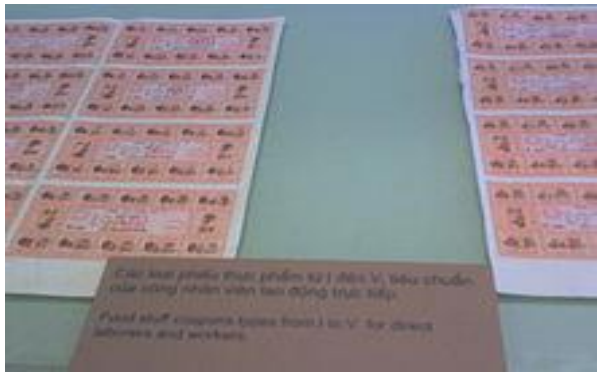
1.1: Khái niệm tiền lương

Nền KT kế hoạch hóa tập trung

TL được định nghĩa là một phần thu nhập quốc dân biểu hiện dưới hình thức tiền tệ, được NN phân phối 1 cách có kế hoạch cho công nhân viên căn cứ vào số lượng và chất lượng LĐ mà họ cống hiến

Nền kinh tế thị trường

Tiền lương biểu hiện bằng số lượng tiền tệ mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo giá trị sức lao động mà họ hao phí trên cơ sở thỏa thuận (theo hợp đồng lao động)



1.2: Bản chất của tiền lương

Chi phí ĐT tùy theo tính chất phức tạp của SLĐ

GT các tư liệu s/h cần thiết đủ để duy trì SLĐ

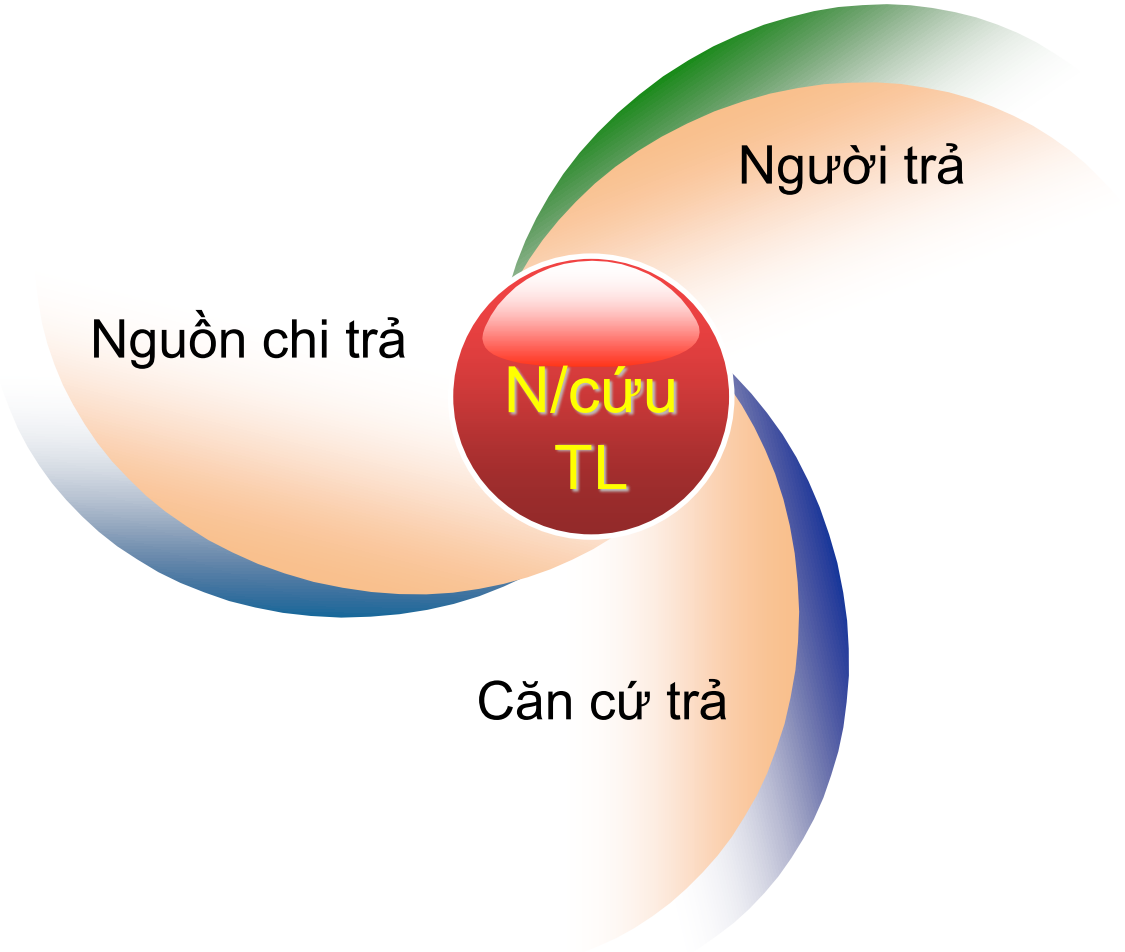
GT các tư liệu s/h để nuôi sống gđ họ

Giá trị HH SLĐ

1.2: Bản chất của tiền lương

Về bản chất: TL là giá cả sức lao động, biểu hiện ra bên ngoài như là giá cả lao động

1.2: Bản chất của tiền lương



1.3: Phân biệt tiền lương và tiền công

		TIỀN LƯƠNG	TIỀN CÔNG
Giống	Cùng bản chất là giá cả SLĐ, đều biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động		
Khác	***Thuật ngữ***	TL thường dùng trong khu vực nhà nước	TC thường dùng trong KV tư x, dịch vụ thuê mướn LĐ và DN FDI
	Nguồn chi trả	Từ ngân sách NN	Từ kết quả sản xuất kinh doanh của DN
	Tính ổn định	Cao, ít phụ thuộc vào sự biến động TT	Không cao, phụ thuộc vào sự biến động của TT

1.4 Phân biệt tiền lương và thu nhập

Thu nhập là toàn bộ khoản thu mà người lao động nhận được

Giống nhau

Đều là khoản tiền mà người lao động nhận được

Khác nhau

Quy mô	Thu nhập thường lớn hơn TL
Nguồn vào	Thu nhập từ nhiều nguồn
Tính chất	Thu nhập có thể không gắn với kết quả lao động như TL
Tính ổn định	Thu nhập không ổn định bằng tiền lương

1.5: Phân biệt tiền lương và tiền thưởng

Tiền thưởng là khoản tiền bổ sung ngoài lương

- Tiền lương thường ổn định hơn tiền thưởng
- Vì là khoản tiền bổ sung nên về nguyên tắc tiền thưởng phải nhỏ hơn tiền lương
- Tiền lương giữ vai trò duy trì lao động còn tiền Thưởng giữ vai trò kích thích lao động

1.6: TL danh nghĩa và TL thực tế

- Tiền lương danh nghĩa là số lượng tiền tệ mà người lao động nhận được do kết quả lao động của mình
- Tiền lương thực tế biểu hiện bằng số lượng và chất lượng hàng hóa và dịch vụ mà người LĐ trao đổi được thông qua tiền lương danh nghĩa của mình
- $I_{tltt} = I_{tldn} : I_{gc}$

Tiền lương bình quân tháng, 2006-2010

	Tiền lương bình quân tháng (1.000đ/người)			Tốc độ tăng (%/năm)	
	2006	2008	2010	2006-10	2008-10
Chung	1042	1552	2691	26.77	31.66

Nguồn: Tính toán từ VHLSS, GSO

Tiền lương bình quân tháng theo vùng, 2006-2010
Đơn vị tính: 1.000đ/người

Vùng kinh tế	Tiền lương bình quân tháng			Tốc độ tăng (%/năm)	
	2006	2008	2010	2006-10	2008-10
Đồng bằng sông Hồng	1014	1429	2709	27.85	37.67
Miền núi phía Bắc	1001	1459	2531	26.08	31.70
Miền Trung	949	1406	2424	26.43	31.28
Tây Nguyên	1010	1730	2561	26.18	21.66
Đông Nam Bộ	1306	1975	2990	23.01	23.06
Đồng bằng sông Cửu Long	831	1257	2337	29.51	36.38

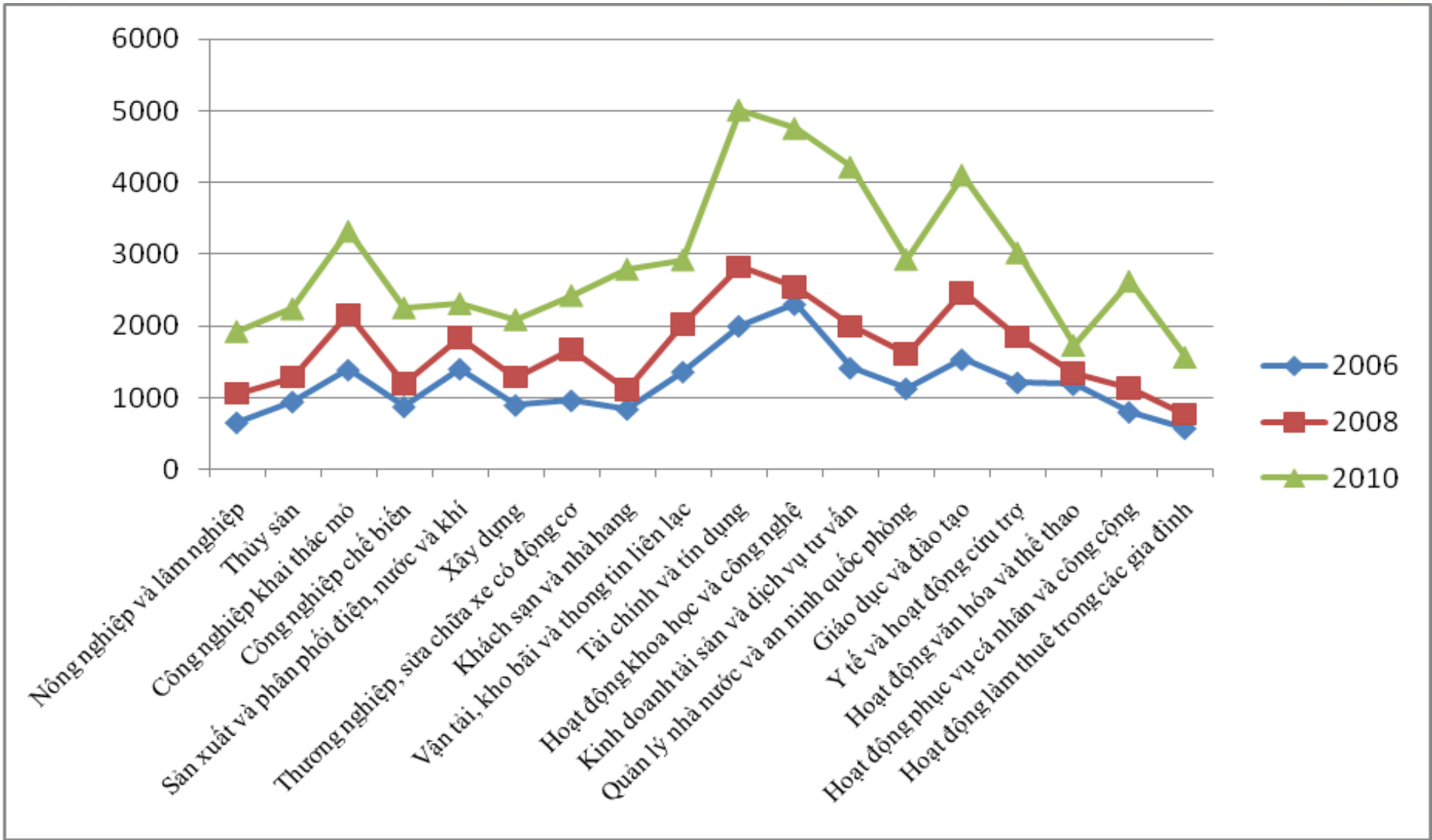
Nguồn: Tính toán từ VHLSS, GSO.

Tiền lương bình quân tháng theo hình thức sở hữu, 2006-2010

Đơn vị tính: 1.000đ/người

Hình thức sở hữu	Tiền lương bình quân tháng			Tốc độ tăng 06-10 (%/năm)	Tốc độ tăng 08-10 (%/năm)
	2006	2008	2010		
Hộ gia đình	753	1084	1973	27.22	34.90
Tư nhân	986	1551	2849	30.40	35.56
Nhà nước	1341	2082	3272	24.98	25.36
Đầu tư nước ngoài	1236	1623	3034	25.18	36.74

Tiền lương bình quân tháng theo ngành kinh tế, 2006-2010



Tiền lương bình quân tháng theo nghề công việc, 2006-2010

Nghề	2006	2008	2010	Tốc độ tăng TL 06-10 (%/năm)
Lãnh đạo trong các đơn vị	1086	1776	3604	34.98
CMKT bậc cao	1985	3089	4666	23.82
CMKT bậc trung	1427	2161	3307	23.37
Nhân viên sơ cấp, văn phòng	1167	1626	3078	27.44
Nhân viên dịch vụ cá nhân, bảo vệ	841	1260	2497	31.26
Lao động có kĩ thuật trong nông nghiệp	1049	1653	3562	35.75
Thợ thủ công có kĩ thuật	861	1188	2050	24.24
Thợ lắp ráp và vận hành có kĩ thuật	1272	1756	2286	15.78
Lao động giản đơn	718	1012	2267	33.30

1.7:TL cấp bậc(chức vụ),TL cơ bản và phụ cấp lg

Tiền lương cấp bậc là số lượng tiền được quy định phụ thuộc vào cấp bậc của người LĐ theo bảng lương quy định, không bao gồm các khoản trả thêm khác.

$$TL_{cb} = TL_{tối\ thiểu} \times \text{Hệ số lương tương ứng}$$

1.7:TL cấp bậc(chức vụ),TL cơ bản và phụ cấp lg

Phụ cấp lương: là khoản tiền bổ sung ngoài tiền lương cấp bậc hoặc tiền lương chức vụ, nó thường được quy định dưới dạng hệ số phụ cấp hoặc phần trăm tăng thêm so với tiền lương tối thiểu hoặc tiền lương cấp bậc.

? Phụ cấp lương có phải là trợ cấp hoặc tiền thưởng không?

1.7:TL cấp bậc(chức vụ),TL cơ bản và phụ cấp lg

1. Phụ cấp khu vực: áp dụng đối với người làm việc ở vùng xa xôi, hẻo lánh và khí hậu xấu.

Phụ cấp gồm 7 mức: 0,1; 0,2; 0,3; 0,4; 0,5; 0,7 và 1,0 so với mức lương tối thiểu chung.

2. Phụ cấp trách nhiệm công việc: áp dụng đối với thành viên không chuyên trách Hội đồng quản trị, thành viên Ban kiểm soát (không kể Trưởng Ban kiểm soát) và những người làm một số công việc đòi hỏi trách nhiệm cao hoặc phải đảm nhiệm công tác quản lý không thuộc chức danh lãnh đạo.

Phụ cấp gồm 4 mức: 0,1; 0,2; 0,3 và 0,5 so với mức lương tối thiểu chung.

3. Phụ cấp độc hại, nguy hiểm: áp dụng đối với người làm nghề hoặc công việc có điều kiện lao động độc hại, nguy hiểm, đặc biệt độc hại, nguy hiểm mà chưa được xác định trong mức lương.

Phụ cấp gồm 4 mức: 0,1; 0,2; 0,3 và 0,4 so với mức lương tối thiểu chung.

4. Phụ cấp lưu động: áp dụng đối với người làm nghề hoặc công việc thường xuyên thay đổi địa điểm làm việc và nơi ở.

Phụ cấp gồm 3 mức: 0,2; 0,4 và 0,6 so với mức lương tối thiểu chung.

5. Phụ cấp thu hút: áp dụng đối với người đến làm việc ở vùng kinh tế mới, cơ sở kinh tế và đảo xa đất liền có điều kiện sinh hoạt đặc biệt khó khăn.

Phụ cấp gồm 4 mức: 20%; 30%; 50% và 70% mức lương cấp bậc, chức vụ hoặc lương chuyên môn, nghiệp vụ.

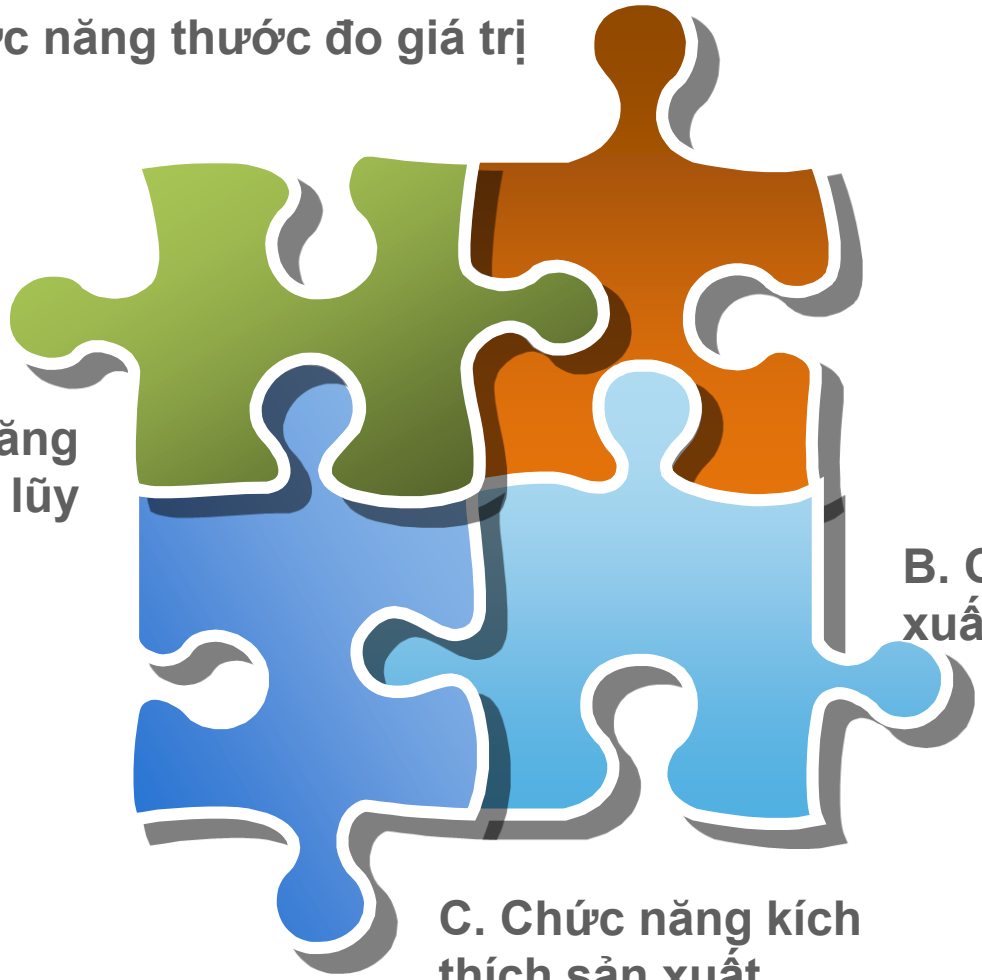
Thời gian hưởng từ 3 đến 5 năm.

1.7:TL cấp bậc(chức vụ),TL cơ bản và phụ cấp lg

$$TL_{cơ\ bản} = TL_{cb} + \text{Phụ cấp lương}$$

II: Chức năng của tiền lương

A. Chức năng thước đo giá trị



D. Chức năng tích lũy

B. Chức năng tái sản xuất SLĐ

C. Chức năng kích thích sản xuất

III. CÁC YẾU TỐ CƠ BẢN A/H ĐẾN TL

- Các yếu tố thuộc về xã hội và Nhà nước
- Các yếu tố thuộc về thị trường
- Các yếu tố thuộc về tổ chức
- Các yếu tố thuộc về công việc
- Các yếu tố thuộc về người lđ

III. CÁC YẾU TỐ CƠ BẢN A/H ĐẾN TL

XH-NN

- Tình hình biến động thế giới
- Tình hình phát triển kt-xh
- Luật pháp, chính sách của NN

Thị trường

- Cung cầu
- Mức lg thịnh hành
- Biến động giá cả tt

Công việc

- Khối lượng cv
- Độ phức tạp
- Phạm vi cv

III. CÁC YẾU TỐ CƠ BẢN A/H ĐẾN TL

Tổ chức

- Chính sách đãi ngộ
- Tình hình thực hiện nhiệm vụ sx
- Khả năng phát triển của tc
- NSLĐ của dn
- Số lg và chất lg đội ngũ CB, CNV

Người LĐ

- Mức độ hoanaf thành cv
- Thâm niên
- Trình độ, kinh nghiệm
- Tiềm năng phát triển cá nhân

IV. CÁC NGUYÊN TẮC TỔ CHỨC TIỀN LƯƠNG

1. Trả lương ngang nhau cho những LĐ như nhau

2. Đảm bảo tốc độ tăng tiền lương bình quân phải nhỏ hơn tốc độ tăng NSLĐ

3. Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về TL giữa các ngành, các vùng và giữa các đối tượng trả lương khác nhau

NGUYÊN TẮC 1

SỐ LƯỢNG

- Lượng calo tiêu hao
- Thông qua thời gian
- Số lượng sản phẩm đảm bảo chất lượng…

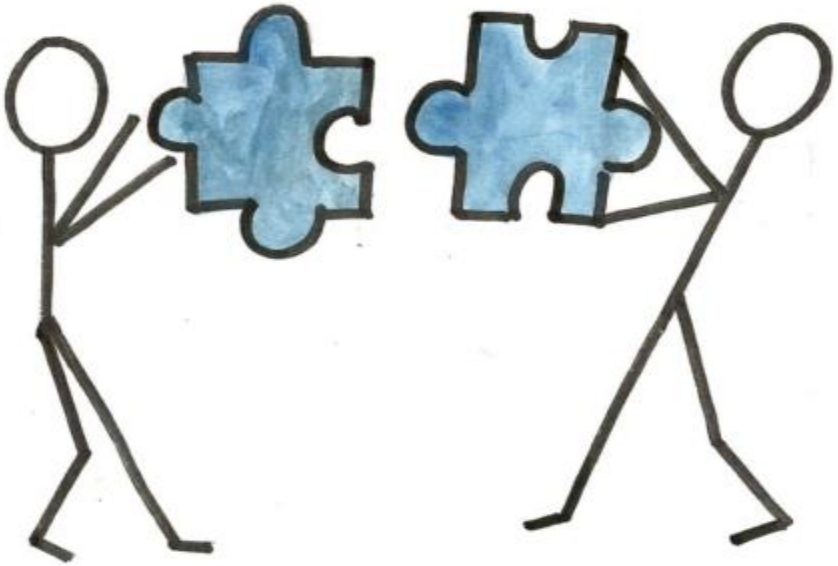
CHẤT LƯỢNG

- Kỹ năng nghề nghiệp
- Trình độ văn hóa
- Trình độ chuyên môn kỹ thuật
- Phẩm chất đạo đức

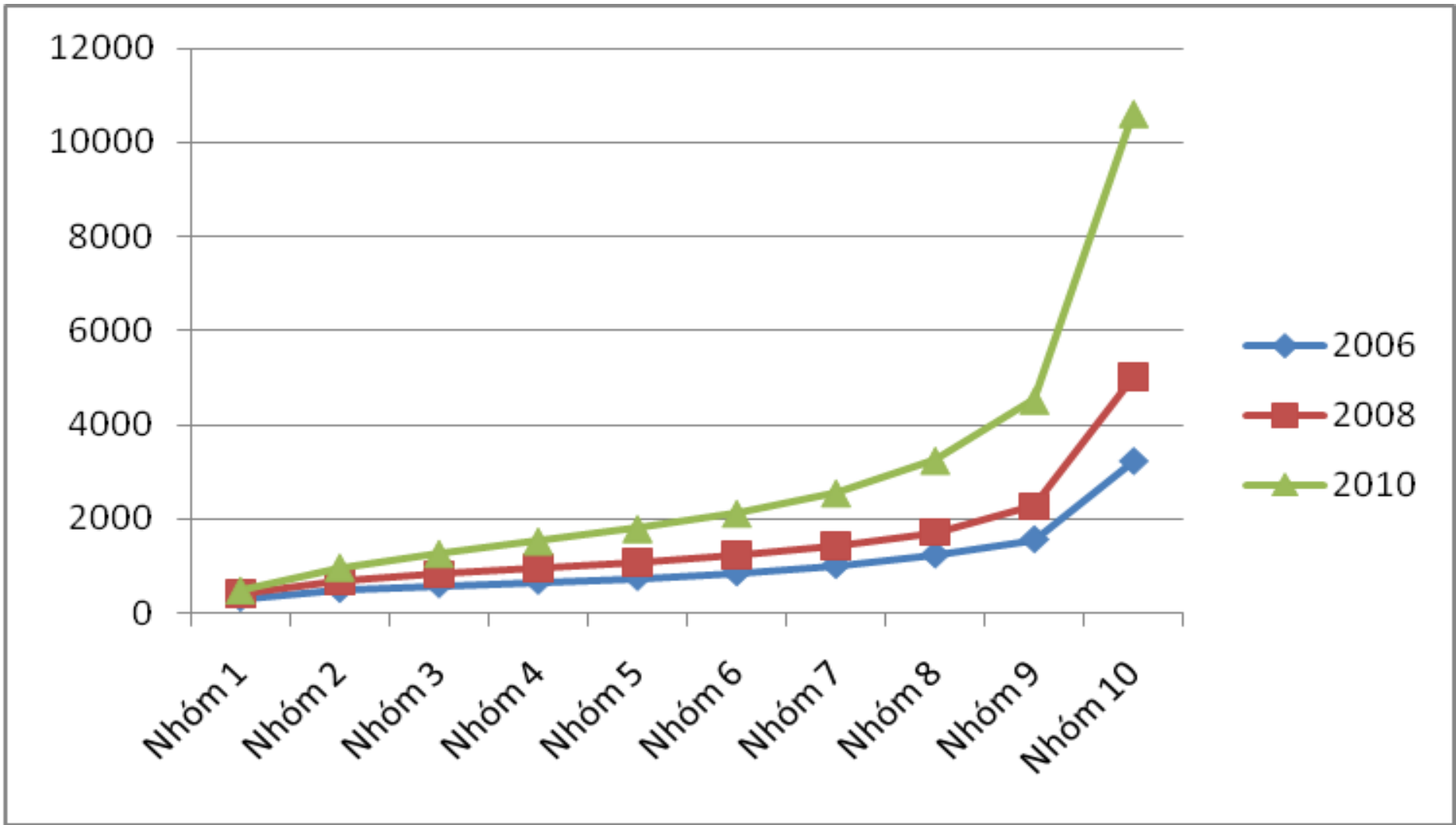
Lao động như nhau

NGUYÊN TẮC 1

Hiện nay trong cơ chế thị trường, việc trả lương không chỉ tính đến hao phí lao động của từng cá nhân mà còn phải tính đến hao phí lao động của cả tập thể. Vì thế lao động như nhau bao hàm không chỉ từng cá nhân như nhau mà còn của cả tập thể.



Tiền lương bình quân tháng theo thập phân vị (Đơn vị: 1.000đ)



Hệ số GINI tiền lương theo thành phần kinh tế

Thành phần kinh tế	2006	2008	2010
Kinh tế hộ gia đình	0,313	0,325	0,328
Kinh tế tư nhân	0,366	0,429	0,457
Kinh tế Nhà nước	0,361	0,389	0,459
Đầu tư nước ngoài	0,458	0,407	0,439
Chung	0,379	0,394	0,458

Hệ số GINI tiền lương theo vùng kinh tế

Vùng kinh tế	2006	2008	2010
Đồng bằng sông Hồng	0,374	0,385	0,449
Miền núi phía Bắc	0,352	0,362	0,415
Miền Trung	0,338	0,384	0,390
Tây Nguyên	0,371	0,374	0,440
Đông Nam Bộ	0,403	0,421	0,460
Đồng bằng sông Cửu Long	0,314	0,351	0,398

NGUYÊN TẮC 2

$$Z = (\frac{Itl}{Iw} - 1)xdo$$

Trong đó:

Z: phần trăm tăng(+) hoặc giảm(-) giá thành
I_{tl}: Chỉ số tiền lương bình quân
I_w: Chỉ số NSLĐ
D_o: tỷ trọng tiền lương trong giá thành

NGUYÊN TẮC 2

Tốc độ tăng năngsuất lao động bình quân, được tính theo công thức:

$Iw = (W_{kh}/W_{th}*100\%)-100\%$

Tốc độ tăng TL bình quân được tính theo công thức:

$Itl= (TL_{kh}/TL_{th}*100\%)-100\%$

NGUYÊN TẮC 2

- **Đối với DN W_{kh} thấp hơn W_{th} năm**trước liền kề thì TL_{kh} tối đa để xác định đơn giá tiền lương bằng TL_{th} năm trước liền kề nhân với tốc độ tăng W. Công thức tính như sau:

$$TL_{kh\ max} = TL_{th} * \frac{Iw + 100\%}{100\%}$$

- *Ví dụ:Năng suất lao động bình quânthực hiện năm 2000 của doanh nghiệp là 18,5 triệu đồng/người-năm; tiền lươngbình quân thực hiện là 500.000 đồng/người-tháng. Kế hoạch năm 2001 năng suấtlao động bình quân là 17,5 triệu đồng/người-năm, tiền lương bình quân kế hoạchtối đa để xác định đơn giá tiền lương năm 2001 là?*

NGUYÊN TẮC 2

- **Đối với doanhnghiệp có năng suất lao động kế hoạch bằng năng suất lao động thực hiện năm trước liền kề** thì tiền lương bình quân kế hoạch tối đa để xác định đơn giá tiền lương năm kh bằng tiền lương bình quân thực hiện năm trước liền kề.

NGUYÊN TẮC 2

- **Đối với DN có W_{kh} cao hơn W_{th} năm trước liền kề** thì tiền lươngTL bình quân kế hoạch tối đa để xác định đơn giá TL năm kế hoạch được tính theo nguyên tắc: W bình quân tăng 1% thì TL bình quân tăng tối đa là 0,8%.

$$TL_{kh\ max} = TL_{th} + TL_{th} * \frac{Iw}{100\%} * 0{,}8$$

Ví dụ:Năng suất lao động thực hiệnbình quân năm 2000 của doanh nghiệp là 24,6 triệu đồng/người-năm; tiền lươngbình quân thực hiện là 550.000 đồng/người-tháng. Kế hoạch năm 2001 năng suấtlao động bình quân là 26,8 triệu đồng/người-năm thì tiền lương bình quân kếhoạch tối đa để xác định đơn giá tiền lương năm 2001 là?

NGUYÊN TẮC 3

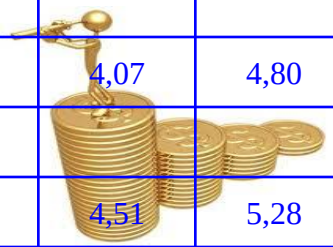
Nguyên tắc này bổ sung cho nguyên tắc 1: Trả lương khác nhau cho lao động khác nhau

NGUYÊN TẮC 3

Trình độ lành nghề bình quân khác nhau	**Trong các ngành khác nhau trình độ lành nghề bình quân khác nhau(ví dụ CN nặng có trình độ lành nghề bq cao hơn ngành CN nhẹ)**
ĐKLĐ khác nhau	ĐKLĐ khác nhau hao phí con người cũng khác nhau cho nên tiền lương phải khác nhau (thể hiện thông qua phụ cấp hoặc phân biệt các mức lương trong thang lương)
Vị trí quan trọng của từng ngành trong nền KTQD	**Thông thường các ngành có tầm quan trọng càng lớn càng được xếp vào những vị trí hàng đầu và thường có mức lương cao hơn**

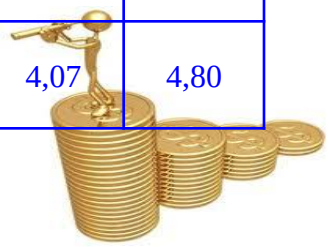
NGUYÊN TẮC 3

8. XÂY DỰNG CƠ BẢN; VẬT LIỆU XÂY DỰNG, SÀNH SỨ, THUỶ TINH							
Nhóm I							
- Hệ số	1,55	1,83	2,16	2,55	3,01	3,56	4,20
Nhóm II							
- Hệ số	1,67	1,96	2,31	2,71	3,19	3,74	4,40
Nhóm III							
- Hệ số	1,85	2,18	2,56	3,01	3,54	4,17	4,90
9. LUYỆN KIM, HOÁ CHẤT, ĐỊA CHẤT, ĐO ĐẠC CƠ BẢN							
Nhóm I							
- Hệ số	1,67	1,96	2,31	2,71	3,19	3,74	4,40
Nhóm II							
- Hệ số	1,78	2,10	2,48	2,92	3,45	4,07	4,80
Nhóm III							
- Hệ số	2,05	2,40	2,81	3,29	3,85	4,51	5,28



NGUYÊN TẮC 3

1. DU LỊCH, DỊCH VỤ KHÁC							
Nhóm I							
- Hệ số	1,35	1,59	1,87	2,20	2,59	3,05	3,60
Nhóm II							
- Hệ số	1,45	1,71	2,03	2,39	2,83	3,34	3,95
Nhóm III							
- Hệ số	1,67	1,96	2,31	2,71	3,19	3,74	4,40
11. IN TIỀN							
Nhóm I							
- Hệ số	1,67	1,96	2,31	2,71	3,19	3,74	4,40
Nhóm II							
- Hệ số	1,78	2,10	2,48	2,92	3,45	4,07	4,80



NGUYÊN TẮC 3

Sự khác biệt giữa các vùng về điều kiện sống

Các vùng khác nhau điều kiện sống có thể khác nhau dẫn đến chi phí khác nhau nên tiền lương cũng phải khác nhau

- Mức 2.700.000đ/tháng áp dụng đối với DN hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I
- Mức 2.400.000đ/tháng áp dụng đối với DN hoạt động trên địa bàn thuộc vùng II

- Mức 2.100.000đ/tháng áp dụng đối với DN hoạt động trên địa bàn thuộc vùng III

- Mức 1.900.000đ/tháng áp dụng đối với DN hoạt động trên địa bàn thuộc vùng IV

NGUYÊN TẮC 3

1. Phụ cấp khu vực: áp dụng đối với người làm việc ở vùng xa xôi, hẻo lánh và khí hậu xấu.

Phụ cấp gồm 7 mức: 0,1; 0,2; 0,3; 0,4; 0,5; 0,7 và 1,0 so với mức lương tối thiểu chung.

2. Phụ cấp trách nhiệm công việc: áp dụng đối với thành viên không chuyên trách Hội đồng quản trị, thành viên Ban kiểm soát (không kể Trưởng Ban kiểm soát) và những người làm một số công việc đòi hỏi trách nhiệm cao hoặc phải đảm nhiệm công tác quản lý không thuộc chức danh lãnh đạo.

Phụ cấp gồm 4 mức: 0,1; 0,2; 0,3 và 0,5 so với mức lương tối thiểu chung.

3. Phụ cấp độc hại, nguy hiểm: áp dụng đối với người làm nghề hoặc công việc có điều kiện lao động độc hại, nguy hiểm, đặc biệt độc hại, nguy hiểm mà chưa được xác định trong mức lương.

Phụ cấp gồm 4 mức: 0,1; 0,2; 0,3 và 0,4 so với mức lương tối thiểu chung.

4. Phụ cấp lưu động: áp dụng đối với người làm nghề hoặc công việc thường xuyên thay đổi địa điểm làm việc và nơi ở.

Phụ cấp gồm 3 mức: 0,2; 0,4 và 0,6 so với mức lương tối thiểu chung.

5. Phụ cấp thu hút: áp dụng đối với người đến làm việc ở vùng kinh tế mới, cơ sở kinh tế và đảo xa đất liền có điều kiện sinh hoạt đặc biệt khó khăn.

Phụ cấp gồm 4 mức: 20%; 30%; 50% và 70% mức lương cấp bậc, chức vụ hoặc lương chuyên môn, nghiệp vụ.

Thời gian hưởng từ 3 đến 5 năm.

Bài tập

- Hãy nêu mối quan hệ giữa tiền lương và NSLĐ?

- Theo "Báo cáo lương toàn cầu 2012/2013 được ILO công bố vào ngày 07/12/2012" thì mức tăng lương toàn cầu thường thấp hơn mức tăng NSLĐ thì tại Việt Nam lại hoàn toàn tương phản. Hãy bình luận về vấn đề trên?

“Thank You !”