ISSN 2354-0575

NGHIÊN CỨU HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH MAY KYUNG VIỆT

Nguyễn Thị Mơ, Hoàng Văn Huệ, Đỗ Thị Thảnh
Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Hưng Yên

Ngày tòa soạn nhận được bài báo: 09/01/2019
Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 22/01/2019
Ngày bài báo được duyệt đăng: 20/02/2019

Tóm tắt:

Nhóm tác giả đã đi sâu phân tích hai hình thức trả lương theo thời gian và theo hình thức lương khoán sản phẩm tại Công ty TNHH May Kyung Việt. Kết quả phân tích cho thấy mức lương của công ty đã phù hợp với điều kiện và mức sống của cán bộ, công nhân viên tại khu vực tỉnh Hưng Yên. Tuy nhiên, trong lĩnh vực dệt may để đạt được mức lương như vậy, người lao động cần phải làm việc tích cực, thời gian làm việc trung bình mỗi ngày phải 10 giờ mới đảm bảo được năng suất và mức lương khoán đề ra.

Từ khóa: *Hình thức trả lương, trả lương theo thời gian, trả lương khoán sản phẩm.*

I. MỞ ĐẦU

1. Đặt vấn đề

Tiền lương luôn là vấn đề được cả người lao động và người sử dụng lao động quan tâm. Trong xã hội hiện nay, tiền lương được coi là nguồn thu nhập chính của đông đảo người lao động. Tiền lương là động lực quan trọng của người lao động, là giải pháp hữu hiệu để kích cầu nền kinh tế và bảo đảm sự phát triển bền vững của xã hội. Công ty TNHH May Kyung Việt đã xây dựng cơ chế trả lương và chú trọng đến tiền lương của người lao động vì đây chính là nguồn thu nhập chính của họ. Hiện tại công ty đang duy trì hai hình thức trả lương, trả lương theo thời gian và trả lương theo sản phẩm. Mỗi hình thức có phương pháp và đặc thù trả lương riêng. Do đó, nhóm tác giả muốn nghiên cứu hiện trạng trả lương của công ty và so sánh mức lương hiện tại của công ty với các doanh nghiệp dệt may khác trên địa bàn tỉnh để tìm ra sự khác biệt trong cách thức trả lương.

2. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Các hình thức trả lương theo thời gian và trả lương theo sản phẩm tại Công ty TNHH May Kyung Việt.

Phạm vi nghiên cứu: bảng lương của các bộ phận hành chính và bộ phận sản xuất tại công ty tháng 2/2019.

II. Cơ sở lý thuyết về tiền lương và các hình thức trả lương trong doanh nghiệp

1. Khái niệm và chức năng của tiền lương

Khái niệm về tiền lương:

Tiền lương là sự trả công hoặc thu nhập, có thể biểu hiện bằng tiền hoặc được ấn định bằng sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động theo hợp đồng lao động (Vũ Đại Đồng, 2017).

Điều 90, Bộ luật Lao động (sửa đổi) năm 2012 ghi rõ: "Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác". Văn kiện Đại hội XI của Đảng ghi: "Tiền lương, tiền công phải được coi là giá cả sức lao động, được hình thành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước". Hiện nay, trong nền kinh tế thị trường tiền lương được hiểu là số lượng tiền tệ mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo giá trị sức lao động hao phí trên cơ sở thỏa thuận cho người lao động (Trần Xuân Cầu, 2014).

Tiền lương là giá cả sức lao động được hình thành qua thỏa thuận giữa người sử dụng sức lao động và người lao động phù hợp với quan hệ cung cầu sức lao động trong nền kinh tế thị trường.

Hay tiền lương còn được hiểu là khoản tiền mà người lao động nhận được khi họ đã hoàn thành hoặc sẽ hoàn thành một công việc nào đó, mà công việc đó không bị pháp luật ngăn cấm.

Chức năng của tiền lương trong doanh nghiệp:

Chức năng thước đo giá trị: Tiền lương là giá cả của sức lao động, biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động. Khi người lao động làm việc và cống hiến cho tổ chức thì họ phải nhận được tiền lương tương ứng với chức vụ, cấp bậc hay sức lao động mà họ bỏ ra.

Chức năng tái sản xuất sức lao động: Trong quá trình lao động, sức lao động của con người bị

tiêu hao. Do đó, để duy trì quá trình lao động tiếp theo con người cần phải được ăn uống, nghỉ ngơi để tái sản xuất sức lao động. Sức lao động là sản phẩm chủ yếu của xã hội, nó luôn luôn được hoàn thiện và phát triển nhờ thường xuyên được duy trì và khôi phục. Như vậy bản chất của tái sản xuất sức lao động nghĩa là đảm bảo cho người lao động có một số lượng tiền lương sinh hoạt nhất định để họ có thể duy trì và phát triển sức lao động của chính mình, sản xuất ra sức lao động mới và tích lũy kinh nghiệm, nâng cao trình độ để hình thành kỹ năng lao động, tăng cường chất lượng lao động.

Chức năng kích thích sản xuất: Tiền lương không chỉ đơn thuần là thu nhập của người lao động mà còn là đòn bẩy của nền kinh tế, là động lực để người lao động tạo ra năng suất và chất lượng sản phẩm cao hơn. Đối với người lao động, lợi ích của bản thân bao giờ cũng có ý nghĩa quyết định trực tiếp thôi thúc họ hoạt động. Mỗi người hoạt động trước hết vì lợi ích bản thân, gia đình và xã hội. Tiền lương là phần mà người lao động nhận được qua phân phối tổng sản phẩm trong doanh nghiệp hay tổng sản phẩm quốc dân, là sự ghi nhận của xã hội trước những cống hiến và đóng góp của họ. Chính sách tiền lương đúng sẽ khuyến khích, động viên người lao động và trở thành động lực trực tiếp thúc đẩy sản xuất phát triển.

Chức năng tích lũy: Tích lũy là sự cần thiết khách quan đối với mọi người trong xã hội. Đối với người lao động, tiền lương không chỉ được tiêu dùng trong cuộc sống hàng ngày mà còn được tích lũy để dành phòng những bất trắc có thể xảy như ốm đau, bệnh tật hiểm nghèo…Nhà nước đã có những chính sách bắt buộc người lao động hàng tháng phải tích lũy thông qua đóng bảo các chế độ bảo hiểm bắt buộc (hiện nay là 10,5% lương cơ bản của người lao động).

Chức năng quản lý nhà nước: Trong quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh người sử dụng lao động đứng trước hai sức ép là chi phí sản xuất và kết quả sản xuất. Họ thường tìm mọi cách có thể để làm giảm thiểu chi phí trong đó có tiền lương trả cho người lao động.

Bộ luật lao động ra đời, trong đó có chế độ tiền lương, bảo vệ quyền làm việc, lợi ích và các quyền khác của người lao động đồng thời bảo vệ quyền lợi người lao động và lợi ích hợp pháp của người lao động, tạo điều kiện cho mối quan hệ lao động được hài hoà và ổn định góp phần phát huy trí sáng tạo và tài năng của người lao động nhằm đạt năng suất, chất lượng và tiến bộ xã hội trong lao động, sản xuất, dịch vụ, tăng hiệu quả sử dụng và quản lý lao động.

Quy định về lương tối thiểu vùng và mức đóng bảo hiểm của nhà nước đã bảo vệ quyền lợi của người lao động trong quá trình làm việc.

Với các chức năng trên ta có thể thấy tiền lương đóng một vai trò quan trọng việc thúc đẩy sản xuất và phát triển phát huy tính chủ động, sáng tạo của người lao động, tăng năng suất lao động và tăng hiệu quả sản xuất kinh doanh.

2. Các hình thức trả lương trong doanh nghiệp

Có rất nhiều phương pháp trả lương trong doanh nghiệp, không có phương pháp trả lương duy nhất tối ưu mà mỗi doanh nghiệp sẽ lựa chọn cho mình một hình thức trả lương sao cho kích thích năng suất, xây dựng quan hệ lao động hài hòa và bền vững.

2.1. Trả lương theo thời gian

Theo hình thức trả lương này, tiền lương của người lao động sẽ nhận được căn cứ vào mức lương phù hợp với cấp bậc và thời gian làm việc thực tế của họ.

Công thức tính lương: TLtgi = MLi *Ttt

Trong đó: Tltgi: là tiền lương nhận được của người lao động theo bậc i làm theo lương thời gian;

MLi là mức lương của người lao động bậc i (theo ngày, giờ hoặc tháng).

Ttt: Thời gian làm việc thực tế của người lao động (theo ngày, giờ hoặc tháng).

Phạm vi áp dụng của hình thức tiền lương này:

- Áp dụng cho những nhân viên thực hiện các công việc không thể định mức lao động một cách chính xác được.
- Khi công việc được thực hiện bằng máy móc theo dây chuyền hoặc mức độ cơ giới hóa và tự động hóa cao.
- Khi sản xuất đa dạng (theo đơn đặt hàng với số lượng nhỏ hoặc sản xuất có tính tạm thời).
- Khi công việc đòi hỏi tính chính xác và chất lượng cao;
- Khi sản xuất có những gián đoạn ngưng trệ mà chưa thể khắc phục được.
- Áp dụng cho những công việc có tính chất đặc biệt đòi hỏi tính sáng tạo cao.
- Khi công việc ảnh hưởng trực tiếp đến tính mạng của người khác.

Ưu điểm của hình thức trả lương theo thời gian:

- Trả lương theo thời gian rất dễ tính toán và bảo đảm cho người lao động một khoản tiền thu nhập nhất định trong thời gian làm việc.

Hạn chế:

Tiền lương trả theo thời gian chưa thực sự gắn chặt giữa thu nhập với kết quả lao động. Nó làm nảy sinh các yếu tố bình quân chủ nghĩa trong

trả lương.

Để khắc phục hạn chế trên người ta áp dụng hình thức tiền lương có thưởng. Tiền thưởng đóng vai trò khuyến khích người nhân viên nâng cao hiệu năng làm việc. Bên cạnh đó cần tăng cường công tác quản lý thường xuyên kiểm tra đôn đốc việc thực hiện công việc của người lao động.

3.2. Trả lương theo sản phẩm

Là hình thức tiền lương mà tiền lương người lao động phụ thuộc vào số lượng sản phẩm (hay khối lượng công việc) họ làm ra và đơn giá trả cho một đơn vị sản phẩm.

Hình thức tiền lương này tạo sự kích thích cao đối với người lao động, động viên mạnh mẽ họ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Nó cũng khuyến khích nhân viên học tập, nâng cao trình độ lành nghề … để qua đó tăng năng suất lao động nhờ đó mà tiền lương được trả cao.

a. Tiền lương sản phẩm trực tiếp cá nhân

Chế độ tiền lương này áp dụng đối với công nhân hoạt động tương đối độc lập, tạo ra những sản phẩm tương đối hoàn chỉnh và đòi hỏi có những mức lao động áp dụng cho từng cá nhân.

Tiền lương sản phẩm trực tiếp cá nhân được xác định như sau:

Lsp = ĐG x Q

Trong đó:

ĐG : là đơn giá sản phẩm

Q: là Số sản phẩm mà người lao động làm được.

Đơn giá sản phẩm có thể được xác định như sau:

ĐG = (Lcb + PC)/ Msl

Hoặc:

ĐG = (Lcb + PC) x Mtg

Ở đây:

Lcb: Lương cấp bậc của công việc (mức lương trả cho công việc đó)

PC: Phụ cấp mang tính lương cho công việc đó .

Msl: Mức sản lượng

Mtg: Mức thời gian .

Chế độ tiền lương này gắn trực tiếp tiền lương của từng cá nhân với kết quả lao động của bản thân họ, do đó tạo ra sự khuyến khích cao đối với người lao động nhằm nâng cao năng suất lao động.

b. Chế độ tiền lương sản phẩm có thưởng

Đây là chế độ tiền lương sản phẩm cá nhân kết hợp với hình thức tiền thưởng khi công nhân hoàn thành vượt mức sản lượng quy định.

Tiền lương sản phẩm có thưởng được xác định như sau:

Lspthưởng = Lsp + (mh/100 x Lsp)

Trong đó:

h: là phần trăm hoàn thành vượt mức sản lượng.

m: là % tiền thưởng so với lương sản phẩm cho 1% hoàn thành vượt mức sản lượng.

Chế độ tiền lương khuyến khích cao công nhân hoàn thành vượt mức quy định, nhờ vậy mà được hưởng thêm tiền thưởng vượt mức.

c. Chế độ tiền lương lũy tiến

Áp dụng chế độ tiền lương lũy tiến thì đơn giá tiền lương cho một đơn vị sản phẩm sẽ được tăng lũy tiến theo mức độ hoàn thành vượt quy định.

Công thức tính tiền lương của chế độ này như sau:

Lsplt = ĐG xQ + ĐGlt x (Q – Msl)

Trong đó:

ĐGlt – là đơn giá trả thêm cho những sản phẩm vượt mức quy định.

Chế độ tiền lương có tác động khuyến khích rất mạnh mẽ công nhân hoàn thành vượt mức quy định. Tuy nhiên chế độ này có thể làm cho việc tăng tiền lương nhanh hơn tốc độ tăng của năng suất lao động. Vì vậy chế độ tiền lương này ít được áp dụng trong các doanh nghiệp. Chế độ tiền lương này thường chỉ được áp dụng trong những khâu trọng yếu hoặc những khâu yếu kém cần phải tăng tốc trong một thời gian ngắn.

d. Chế độ tiền lương sản phẩm gián tiếp

Chế độ tiền lương này thường áp dụng để trả lương cho công nhân phụ làm những công việc phục vụ cho công nhân chính. Chế độ tiền lương này nhằm khuyến khích công nhân phụ phục vụ tốt hơn cho công nhân chính mà mình có trách nhiệm phục vụ.

Chế độ tiền lương này thì tiền lương của công nhân phụ sẽ phụ thuộc vào việc sản lượng mà công nhân chính làm ra được.

Lspgt = ĐGpv x Q

Trong đó:

ĐGpv - là đơn giá sản phẩm phục vụ

Q – số sản phẩm mà công nhân chính đạt được.

Còn ĐGpv – được xác định như sau:

ĐGpv = Lcbpv / Msl

hoặc ĐGpv = Lcbpv x Mtgpv

Ở đây : Lcbpv – lương cấp bậc công việc phục vụ.

e. Chế độ tiền lương sản phẩm tập thể

Chế độ tiền lương này thường được áp dụng với những công việc cần phải có một nhóm công

nhân mới hoàn thành được (vì công việc đòi hỏi những yêu cầu chuyên môn khác nhau) hoặc một nhóm người thực hiện mới có hiệu quả. Chẳng hạn như lắp ráp máy móc thiết bị, xây dựng các công trình …

Với chế độ tiền lương này thì tiền lương của mỗi người phụ thuộc vào kết quả hoạt động chung của nhóm và sức đóng góp của họ vào kết quả chung đó.

Tính tiền lương sản phẩm chung của tập thể:

Lsptt = ĐG x Q

Trong đó:

ĐG – là tiền lương trả cho tập thể lao động khi thực hiện một đơn vị sản phẩm.

Q – là Sản lượng chung của tập thể.

II. Các hình thức trả lương tại Công ty TNHH May Kyung Việt – Tỉnh Hưng Yên

Công ty TNHH May Kyung Việt được thành lập và đi vào hoạt động từ năm 2002. Với 17 năm hoạt động, tổng số cán bộ, công nhân viên của công ty có gần 500 người bao gồm các bộ phận Ban giám đốc, nhân sự, kế toán, kinh doanh, QA – QC, kỹ thuật và các phân xưởng may, là, cắt, đóng gói sản phẩm.

Công ty hiện đang áp dụng hai hình thức trả lương cho người lao động tại công ty đó là trả lương theo thời gian và trả lương theo sản phẩm.

1. Hình thức trả lương theo thời gian

- Công ty áp dụng hình thức này, đối với các bộ phận: Ban giám đốc, phòng nhân sự, kế toán, kinh doanh, QC- QA, kỹ thuật.

- Công thức tính lương:

TLtg = TLcb *Ntt/N cđ + Phụ cấp (nếu có)

TN = TGtg + Phụ cấp chuyên cần + Phụ cấp xăng xe, điện thoại, con nhỏ + thưởng hiệu quả - các khoản đóng BHXH

Trong đó:

TLcb được xác định đối với từng vị trí khác nhau

Ntt: Số ngày làm việc thực tế của người lao động;

Ncđ: Số ngày làm việc theo quy định của công ty;

Phụ cấp: Các khoản phụ cấp mà người lao động nhận được.

- Xác định số ngày làm việc của người lao động: Công ty thực hiện chấm công bằng vân tay tại cổng bảo vệ của công ty. Hàng này, cán bộ nhân viên ra vào phải thực hiện chấm công, căn cứ vào đó để bộ phận nhân sự xác định số ngày công của người lao động.

- Thời gian làm việc của công ty: Sáng bắt đầu từ 7h30 – 11h30, chiều 12h30 đến 16h30. Hết thời gian làm việc hành chính, cán bộ, nhân viên vẫn làm việc tại công ty thì được tính vào lương làm thêm giờ.

- Tiền lương cơ bản được xác định dựa vào quy định mức lương tối thiểu vùng của nhà nước năm 2019 và cấp bậc chức vụ của người lao động. Mức lương cơ bản của công ty quy định đối với các bộ phận hưởng lương thời gian thấp nhất là 4.207.100 đ

Bảng lương bộ phận kỹ thuật tháng 2/2019 như sau:

Bảng 1. *Bảng lương bộ phận kỹ thuật tháng 2/2019*

TT	Họ và tên	BP	Lương CB 2019	Làm	Lương		Lương nghỉ phép		Lương nghỉ lễ		Thưởng hiệu quả LĐ	Hỗ trợ		Tổng thu nhập	Giảm trừ BHXH (10,5%)	Tổng thanh toán
				Giờ 150%	Thời gian	Làm thêm giờ	Giờ	VNĐ	Giờ	VNĐ	VNĐ	Gửi trẻ/ giờ phụ nữ	Dịch vụ tin nhắn			
1	Nguyễn T Hồng Nga	KT	4,596,700	26.0	4,825,348	920,238	-	-	8.0	188,767	2,000,000	136,755	11,000	8,082,108	482,654	7,599,455
2	Nguyễn Thị Giang	KT	4,596,700	33.5	4,256,204	1,069,371	8	170,248	8.0	170,248	1,800,000	33,149	11,000	7,510,220	482,654	7,027,567
3	Trịnh Thị Phượng	KT	4,596,700	32.0	4,256,204	1,021,489	8	170,248	8.0	170,248	1,800,000	33,149	11,000	7,462,338	482,654	6,979,685
4	Nguyễn T Phương Lan	KT	4,596,700	30.5	4,348,796	994,787	8	170,248	8.0	173,952	1,800,000	133,870	11,000	7,632,653	482,654	7,150,000
5	Hoàng Thị Hoài	KT	4,596,700	33.0	4,256,204	1,053,410	8	173,952	8.0	170,248	1,800,000	133,149	11,000	7,597,963	482,654	7,115,310
6	Nguyễn Thị Hồng	KT	4,401,900	32.5	4,075,833	993,484	8	170,248	8.0	163,033	1,600,000	81,744	11,000	7,095,342	462,200	6,633,143
7	Nguyễn Thị Nga	KT	4,207,100	26.5	3,895,463	774,223	8	163,033	-	-	1,296,296	30,340	11,000	6,170,355	441,746	5,728,610

(Nguồn: Phòng Nhân sự - Công ty TNHH May Kyung Việt)

Qua Bảng 1 cho thấy, bộ phận kỹ thuật có 7 người được áp dụng các mức lương cơ bản khác nhau theo sự cống hiến của người lao động đối với doanh nghiệp. Mức lương cơ bản thấp nhất là chị Nguyễn Thị Nga: 4.207.100đ; Nguyễn Thị Hồng: 4.401.900 đ; các anh/ chị còn lại được áp dụng mức lương cơ bản 4.596.700đ. Mức lương cơ bản này đã có sự thỏa thuận giữa người lao động và công ty, và là mức lương đóng BHXH cho cán bộ, nhân viên. Đối với bộ phận kỹ thuật bên cạnh việc áp dụng mức lương thời gian theo quy định của công ty, bộ phận này còn được hưởng lương làm thêm giờ. Bên cạnh đó công ty còn có lương nghỉ phép, lương nghỉ lễ hàng tháng cho cán bộ nhân viên. Để khuyến khích, cán bộ nhân viên làm việc công ty còn thực hiện thưởng cho cán bộ nhân viên theo hiệu quả lao động. Mức thưởng hiệu quả lao động phụ thuộc vào kinh nghiệm làm việc, chức vụ đảm nhận và thâm niên làm việc tại công ty. Mức thưởng hiệu quả công việc cao nhất trong tháng 2 là 2 triệu đồng cho chị Nguyễn Thị Hồng Nga với vị trí tổ trưởng tổ kĩ thuật; thấp nhất chị Nguyễn Thị Nga là 1.296.000 đ. Ngoài ra, công ty còn rất quan tâm đến phụ nữ, có các chính sách hỗ trợ tiền gửi trẻ hoặc giờ phụ nữ; mức hỗ trợ này phụ thuộc vào số năm công tác của các chị đối với công ty và dịch vụ tin nhắn điện thoại thông báo tài khoản.

Vì vậy, tổng thu nhập trước khi trừ bảo hiểm xã hội của phòng kỹ thuật cũng như các bộ phận hành chính của công ty được tính như sau:

Tổng thu nhập hàng tháng NLĐ nhận được = Lương thời gian + lương làm thêm giờ + Lương nghỉ lễ + Lương nghỉ phép + Thưởng hiệu quả lao động + Hỗ trợ - Giảm trừ bảo hiểm xã hội.

Tổng thu nhập bình quân của cán bộ kỹ thuật từ 5,7 đến 7,5 triệu đồng. Với mức thu nhập này trên địa bàn KCN Phố Nối A, cũng đảm bảo tính cạnh tranh với các doanh nghiệp may khác trên thị trường.

Bảng 2. *Lương của bộ phận cắt tháng 2/2019*

TT	Họ và tên	BP	Lương CB 2019	Làm	Lương		Lương nghỉ phép		Lương nghỉ lễ		Thưởng hiệu quả LĐ	Hỗ trợ		Tổng thu nhập	Giảm trừ BHXH (10,5%)	Tổng thanh toán
				Giờ 150%	Thời gian	Làm thêm giờ	Giờ	VNĐ	Giờ	VNĐ	VNĐ	Gửi trẻ/ giờ phụ nữ	Dịch vụ tin nhắn			
1	Nguyễn T Hồng Nga	KT	4,596,700	26.0	4,825,348	920,238	-	-	8.0	188,767	2,000,000	136,755	11,000	8,082,108	482,654	7,599,455
2	Nguyễn Thị Giang	KT	4,596,700	33.5	4,256,204	1,069,371	8	170,248	8.0	170,248	1,800,000	33,149	11,000	7,510,220	482,654	7,027,567
3	Trịnh Thị Phượng	KT	4,596,700	32.0	4,256,204	1,021,489	8	170,248	8.0	170,248	1,800,000	33,149	11,000	7,462,338	482,654	6,979,685
4	Nguyễn T Phương Lan	KT	4,596,700	30.5	4,348,796	994,787	8	170,248	8.0	173,952	1,800,000	133,870	11,000	7,632,653	482,654	7,150,000
5	Hoàng Thị Hoài	KT	4,596,700	33.0	4,256,204	1,053,410	8	173,952	8.0	170,248	1,800,000	133,149	11,000	7,597,963	482,654	7,115,310
6	Nguyễn Thị Hồng	KT	4,401,900	32.5	4,075,833	993,484	8	170,248	8.0	163,033	1,600,000	81,744	11,000	7,095,342	462,200	6,633,143
7	Nguyễn Thị Nga	KT	4,207,100	26.5	3,895,463	774,223	8	163,033	-	-	1,296,296	30,340	11,000	6,170,355	441,746	5,728,610

(Nguồn: Phòng Nhân sự - Công ty TNHH May Kyung Việt)

Qua Bảng 2 thấy rằng: Đối với công nhân công ty hiện đang áp dụng mức lương cơ bản đối với từng người. Mức lương cơ bản dao động từ 3.966.000đ đến 4.411.000đ. Đây là mức lương để đóng bảo hiểm xã hội cho công nhân và là mức lương tối thiểu mà người công nhân sẽ nhận được nếu không hoàn thành đúng định mức theo quy định của công ty.

Lương của bộ phận cắt tháng 2/2019 được tính theo sản phẩm và theo mức lương khoán từ Ban lãnh đạo của công ty; đảm bảo những người có tay nghề cao sẽ được hưởng mức lương cao. Mức lương khoán cao nhất trong tháng 2 là Chị Phạm Thị Lụa đạt 10.093.597 đ; thấp nhất là chị Đỗ Thị Nụ đạt 6.202.951đ, do chị Nụ có thời gian làm việc với tổ ít hơn mọi người.

Từ bảng lương 2 cho thấy, tổng thu nhập mà công nhân bộ phận cắt nhận được = tổng lương khoán + lương làm thêm giờ + lương nghỉ phép + Thưởng hoàn thành công việc + hỗ trợ (xăng xe + chuyên cần; gửi trẻ, giờ phụ nữ) + phụ cấp trách nhiệm (nếu có) – giảm trừ bảo hiểm XH.

Mức thu nhập cao nhất của công nhân bộ phận cắt trong tháng 2 là 11.759.896 đ; thấp nhất trong tháng cũng đạt được 6.767.000 đ. Trong khi đó mức thu nhập của công nhân tại Công ty TNHH

KDNXK Như Quỳnh từ 5 đến 10 triệu đồng/ tháng; tại công ty May Hưng Long mức thu nhập của công nhân bình quân đạt từ 8 – 13 triệu đ/tháng, Xí nghiệp xuất khẩu May Yên Mỹ đạt 5 – 9 triệu đồng/ tháng. Với mức thu nhập bình quân của công nhân như trong bảng lương, mức thu nhập này phù hợp với mức sống trên địa bàn tỉnh Hưng Yên đặc biệt khu vực Văn Lâm.

Nếu so sánh giữa hai bảng lương 1 và 2 ta thấy có chênh lệch về thu nhập giữa hai bộ phận rất lớn.sự khác biệt rất lớn trong cách trả lương giữa hai bộ phận.

Bộ phận lao động trực tiếp có mức thu nhập cao hơn so với bộ phận làm hành chính. Điều đó, cho thấy lương khoán theo sản phẩm thực sự rất có ý nghĩa trong sản xuất, giúp người lao động có động lực để làm việc, họ làm càng nhiều thì mức lương họ hưởng càng cao. Thực tế, rất nhiều các công ty trong lĩnh vực dệt may đang đáp dụng hình thức khoán theo sản phẩm theo từng công đoạn như cắt, may, là, đóng gói sản phẩm. Mỗi công đoạn có các đơn giá khác nhau, có sự thỏa thuận với người lao động khi bắt đầu công việc.

Như vậy, trong mỗi doanh nghiệp luôn tồn tại nhiều hình thức trả lương khác nhau, tùy theo đặc thù và lĩnh vực sản xuất của từng doanh nghiệp mà có hình thức trả lương phù hợp cho người lao động. Tại Kyung Việt, công ty chấp hành đầy đủ quy định của nhà nước về tiền lương tối thiểu vùng, chế độ lương thưởng cho cán bộ, nhân viên và công nhân. Mức thu nhập trung bình mà người lao động nhận được cũng có sức cạnh tranh với các doanh nghiệp dệt may khác trên địa bàn. Tuy nhiên, trong quá trình phát triển, công ty vẫn luôn phấn đấu để người lao động có mức thu nhập cao hơn, để họ yên tâm gắn bó lâu dài với doanh nghiệp.

IV. Kết luận và kiến nghị

1. Kết luận

Tiền lương đóng vai trò quan trọng trong mỗi doanh nghiệp, kích thích quá trình làm việc của người lao động. Tại công ty TNHH May Kyung Việt đã áp dụng hai hình thức trả lương chính là trả lương theo sản phẩm đối với các bộ phận may, là, cắt, đóng gói là hoàn toàn phù hợp đối với nền kinh tế thị trường hiện nay. Công ty áp dụng hình thức trả lương theo thời gian đối với bộ phận hành chính cũng phù hợp, tuy nhiên làm việc hành chính không kích thích người lao động và hiệu quả lao động không cao; người lao động làm việc thường có tâm lý làm hết giờ rồi về.

Đối với công nhân, công ty áp dụng hình thức khoán sản phẩm là hoàn toàn phù hợp trong điều kiện hiện nay. Tuy nhiên, cần bố trí sắp xếp nhân sự trên chuyền cho hợp lý để đảm bảo các thao tác của công nhân được nhanh, sản phẩm làm ra phải đạt được yêu cầu, tránh tình trạng chạy theo số lượng mà chưa quan tâm đến chất lượng.

2. Kiến nghị

Để kích thích cán bộ, công nhân làm việc và gắn bó lâu dài, công ty TNHH May Kyung Việt cần thực hiện như sau:

- Đối với các bộ phận áp dụng hình thức trả lương theo thời gian: Cần có bảng chấm công rõ ràng, đầy đủ cụ thể giờ vào ra của cán bộ, nhân viên. Đối với các bộ phận có thể tính được theo định mức sản phẩm nên áp dụng mức lương khoán theo sản phẩm để kích thích cán bộ, nhân viên làm việc.

- Đối với bộ phận sản xuất trên chuyền: Cần có bảng định mức sản phẩm rõ ràng cụ thể và chi tiết cho từng mã hàng, từng đơn hàng và từng bộ phận để công nhân biết được đơn giá khoán của mỗi chi tiết sản phẩm. Trang bị điều hòa, máy làm mát để tạo điều kiện thuận lợi cho công nhân làm việc trong điều kiện thời tiết nóng bức sắp đến.

Bên cạnh đó, quy định về an toàn lao động và vệ sinh công nghiệp đối với tất cả cán bộ, công nhân viên của công ty đảm bảo quá trình sản xuất được diễn ra thuận lợi, có các chế độ đối với công nhân viên làm việc và cống hiến lâu dài cho công ty.

Trước cuộc cách mạng 4.0, đòi hỏi công ty phải đầu tư máy móc thiết bị hiện đại để tăng năng suất lao động và tăng tiền lương cho cán bộ công nhân viên.

Lời cảm ơn

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Trung tâm Nghiên cứu Ứng dụng Khoa học và Công nghệ, Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật Hưng Yên, mã số đề tài UTEHY.L.2019.61.

Tài liệu tham khảo

[1]. Quốc hội, *Luật số 10/2012/ QH13- Bộ luật lao động Việt Nam*, 2012.

[2]. Nghị định 157/2018/NĐ-CP, quy định về mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng.

[3]. Trần Xuân Cầu, *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân, Hà nội, 2014.

[4]. Hoàng Quốc Tuấn và cộng sự, Cải cách chính sách tiền lương là động lực phát triển kinh tế. *Tạp chí thị trường tài chính tiền tệ*, **số 6 (399)**, tháng 3/2014, 2014.
[5]. Tài liệu công ty TNHH May Kyung Việt tháng 2/2019.

RESEARCH FOR PAYMENT AT KUNGUNG VIETNAM GARMENT CO., LTD

Abstract:

The authors have analyzed in depth two forms of salary payment according to time and in the form of salary for contracting products at May Kyung Viet Company Limited. The analytical results show that the company's salary is consistent with the conditions and living standards of the ministry and employees in Hung Yen province. However, in the textile sector to achieve such a salary, workers need to work actively, the average working time per day must be 10 hours to ensure the productivity and set salary levels.

Keywords: *Form of salary payment, salary payment over time, salary payment for products.*