

TÓM TẮT LUẬN VĂN

Trong xã hội bất cứ ngành nghề lĩnh vực nào từ sản xuất thương mại hay dịch vụ muốn tồn tại và phát triển đều phải có yếu tố lao động. Lao động chính là điều kiện đầu tiên, là yếu tố có tính chất quyết định nhằm biến đổi các vật thể tự nhiên thành những vật phẩm cần thiết để thoả mãn nhu cầu xã hội. Và để cho người lao động có thể tồn tại, bù đắp những hao phí mà họ đã bỏ ra nhằm tái sản xuất sức lao động thì cần phải có yếu tố tiền lương. Đối với người lao động, tiền lương là thu nhập chính của họ, giúp họ đảm bảo duy trì cuộc sống, đồng thời tiền lương cũng là một trong những chi phí sản xuất lớn của doanh nghiệp. Vì vậy, chính sách tiền lương cần đảm bảo hài hòa lợi ích giữa doanh nghiệp và người lao động.

Công ty CP Diana là công ty sản xuất và kinh doanh các sản phẩm chăm sóc phụ nữ và trẻ em tại Việt Nam với đội ngũ lao động đông đảo gần 3000 cán bộ công nhân viên trên toàn quốc, trong đó lao động khối sản xuất trực tiếp chiếm 45% gần một nửa số lao động công ty. Đội ngũ này là lực lượng trực tiếp tạo ra sản phẩm chất lượng đáp ứng nhu cầu trên thị trường, đóng vai trò vô cùng quan trọng. Tuy nhiên, tình trạng nghỉ việc của lao động khối sản xuất trực tiếp tại Công ty cũng chiếm một con số không nhỏ, tỷ lệ nghỉ việc trung bình hàng năm của lực lượng này khoảng 7% trong tổng tỷ lệ nghỉ việc trung bình hàng năm của công ty là 16%.

Ngoài ra, chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp tại Công ty còn nhiều hạn chế như: Chính sách tiền lương cho khối này tương đối phức tạp, phòng Nhân sự chưa thực sự kiểm soát được quỹ lương của khối này. Việc xác định đơn giá sản phẩm, định mức khoán gặp nhiều khó khăn do Công ty có nhiều sản phẩm, mỗi sản phẩm có đơn giá sản phẩm khác nhau. Đồng thời, chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp chưa thực sự cao so với thị trường.

Từ những cơ sở lý luận và thực tiễn trên, tác giả chọn đề tài: “*Chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp tại công ty CP Diana*” làm đề tài nghiên cứu luận văn thạc sỹ, nhằm hoàn thiện hơn nữa chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp của công ty CP Diana, qua đó đánh giá và đưa ra giải pháp hoàn thiện chính sách tiền lương tại Công ty nhằm góp phần tạo động lực cho lao động khối sản xuất trực tiếp và nâng cao năng lực cạnh tranh của công ty trên thị trường.

Mục tiêu nghiên cứu: Luận văn hướng tới những mục tiêu cơ bản sau: Xác định được khung lý thuyết nghiên cứu chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp tại các doanh nghiệp. Từ đó, tiến hành đánh giá thực trạng chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp tại công ty CP Diana giai đoạn 2009-2013, xác định những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của chính sách tiền lương hiện tại. Trên cơ sở đó đề xuất một số giải pháp hoàn thiện chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp tại công ty CP Diana đến năm 2020.

Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:

- Đối tượng nghiên cứu: Chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp tại Công ty CP Diana

- Phạm vi nghiên cứu:

+ Về nội dung: Nghiên cứu chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp bao gồm nghiên cứu các chính sách bộ phận: Chính sách tiền lương, chính sách phụ cấp lương, chính sách tiền thưởng, chính sách tiền lương gián tiếp. Lao động khối sản xuất trực tiếp bao gồm công nhân; thợ máy, trưởng máy, giám sát công nhân sản xuất, kỹ thuật viên, nhân viên chất lượng.

+ Về không gian: Luận văn chỉ nghiên cứu chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp tại Trụ sở chính Hà Nội.

+ Về thời gian: Dữ liệu thứ cấp được thu thập trong giai đoạn 2009-2013.

Tiến hành điều tra lấy ý kiến lao động khối sản xuất trực tiếp từ tháng 05/2014 đến hết tháng 07/2014. Các giải pháp được đề xuất đến năm 2020.

Phương pháp nghiên cứu: Luận văn sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính và phương pháp định lượng.

Đối với phương pháp định tính, tác giả sử dụng các phương pháp phân tích hệ thống, tổng hợp, phương pháp mô hình hóa để nghiên cứu các mô hình lý thuyết, tài liệu về tiền lương. Từ đó xây dựng khung lý thuyết về chính sách tiền lương tại doanh nghiệp.

Về phương pháp định lượng, tác giả sử dụng phương pháp thống kê, so sánh, tổng hợp số liệu qua từng năm để tiến hành phân tích, đánh giá sự thực hiện mục tiêu chính

sách, đồng thời xác định những ưu điểm, điểm yếu và nguyên nhân của các điểm yếu của chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp.

Kết cấu luận văn:

Ngoài phần mở đầu và kết luận, luận văn gồm 03 chương, trong đó:

Chương 1: Cơ sở lý luận về chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp tại doanh nghiệp

Luận văn xây dựng cơ sở lý luận về chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp tại doanh nghiệp bao gồm các nội dung sau:

Thứ nhất, tác giả khái quát một số nội dung về tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp. Tác giả đưa ra khái niệm và đặc điểm công việc của lao động khối sản xuất trực tiếp, phân loại loại lao động khối sản xuất trực tiếp. Tiếp đó, tác giả khái quát một số định nghĩa về tiền lương và đưa ra định nghĩa tiền lương sử dụng trong nghiên cứu đó là *“Tiền lương được hiểu là tất cả các đãi ngộ bằng tiền lẫn hiện vật cho người lao động, bao gồm bộ phận tiền lương gắn liền với hao phí lao động và phụ thuộc vào kết quả lao động mà còn có bộ phận tiền lương không phụ thuộc vào kết quả lao động như tiền ăn ca, các khoản tiền trợ cấp, các khoản phúc lợi, các khuyến khích ngoài lương để trả cho người lao động thực hiện tốt công việc”*

Thứ hai, tác giả tiếp cận chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp tại doanh nghiệp.

Trong luận văn này, chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp là hệ thống các mục tiêu về tiền lương, các chính sách bộ phận, giải pháp và công cụ để thực hiện các mục tiêu về tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương và tiền lương gián tiếp đang áp dụng cho lao động khối sản xuất trực tiếp.

Tác giả đưa ra các mục tiêu và tiêu chí đánh giá chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp tại doanh nghiệp.

Tiếp đó, tác giả đưa ra cơ sở lý luận về các chính sách tiền lương bộ phận là (1) Chính sách tiền lương gồm chính sách tiền lương theo sản phẩm và chính sách tiền lương khoán (2) chính sách phụ cấp lương (3) Chính sách tiền thưởng (4) Chính sách tiền lương gián tiếp. Nội dung của từng chính sách bộ phận bao gồm các mục tiêu, các quy định, giải pháp và công cụ để thực hiện mục tiêu về chính sách đó.

Thứ ba, trong luận văn này tác giả đưa ra 03 nhóm yếu tố ảnh hưởng tới chính sách tiền lương tại doanh nghiệp: (1) các yếu tố bên ngoài doanh nghiệp (2) các yếu tố thuộc về doanh nghiệp (3) các yếu tố thuộc về người lao động.

Chương 2: Đánh giá chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp tại công ty CP Diana giai đoạn 2009-2013

Trên cơ sở khung lý thuyết đã xây dựng ở chương I, tác giả đã phân tích, đánh giá thực trạng chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp tại công ty Cổ phần Diana giai đoạn 2009-2013, bao gồm các nội dung chính sau:

Một là, giới thiệu sơ lược về quá trình hình thành và phát triển, chức năng và nhiệm vụ, cơ cấu tổ chức của công ty CP Diana, và tình hình kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty.

Hai là, phân tích thực trạng tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp tại công ty CP Diana giai đoạn 2009-2013.

Ba là, phân tích thực trạng chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp tại công ty CP Diana giai đoạn 2009-2013. Bao gồm phân tích các chính sách bộ phận sau:

(1) Chính sách tiền lương gồm chính sách tiền lương theo sản phẩm và chính sách tiền lương khoán.

(2) Chính sách phụ cấp lương

Trong chính sách phụ cấp lương quy định rõ đối tượng hưởng, mức hưởng, tiêu chuẩn hưởng và cách tính hưởng.

(3) Chính sách tiền thưởng

Công ty bao gồm 3 hình thức sau: Thưởng hiệu quả kinh doanh kỳ; thưởng hiệu quả kinh doanh năm; khen thưởng đột xuất.

(4) Chính sách tiền lương gián tiếp bao gồm phúc lợi theo quy định của Pháp luật và phúc lợi theo quy định của Công ty.

Bốn là, qua phân tích thực trạng, tác giả đánh giá chung về chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp tại công ty Cổ phần Diana giai đoạn 2009-2013. Nội dung đánh giá sự thực hiện mục tiêu chính sách tiền lương theo các tiêu chí. Qua đó xác

định điểm mạnh, điểm yếu, nguyên nhân của điểm yếu về chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp tại Công ty:

(1) Điểm mạnh của chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp tại công ty Cổ phần Diana

Về chính sách tiền lương:

Chính sách tiền lương theo sản phẩm: Chính sách đã đảm bảo thu nhập cho công nhân, đồng thời tuân thủ đúng quy định của Nhà nước. Chính sách khuyến khích được công nhân đảm bảo số lượng và chất lượng sản phẩm theo kế hoạch sản xuất. Quy định tính lương sản phẩm được công ty xây dựng và ban hành rõ ràng.

Chính sách tiền lương khoán thực sự hiệu quả, đảm bảo thu nhập cho người lao động. Chính sách đã khuyến khích người lao động nỗ lực vượt kế hoạch sản xuất. Đồng thời, hệ số hiệu suất máy hàng tháng được xác định rõ ràng, công bố rộng rãi tạo sự minh bạch trong chính sách lương khoán. Hệ thống thang bảng lương được công ty xây dựng và ban hành rõ ràng. Bậc lương của từng cá nhân được đánh giá thông qua năng lực, trình độ, thâm niên tạo được sự công bằng cho người lao động. Chính sách thi nâng bậc, điều chỉnh lương tương đối linh động

Về chính sách phụ cấp lương: Quy định phụ cấp lương đơn giản, rõ ràng. Phụ cấp lương phần nào bù đắp một phần hao phí lao động tăng thêm cho người lao động, tạo được sự công bằng cho người lao động về đãi ngộ thực tế. Một số phụ cấp khuyến khích được người lao động làm việc gắn bó lâu dài với công ty và cũng cho người lao động thấy được sự quan tâm của Công ty đối với họ.

Về chính sách tiền thưởng: Công ty có quy định tính thưởng rõ ràng, cách tính thưởng đơn giản. Thời điểm thưởng công ty là định kỳ, không quá dãn cách nên hiệu quả. Mức thưởng hiệu quả năm cho lao động ngày càng tăng do kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty tốt. Ngoài ra, hình thức khen thưởng đột xuất là hiệu quả giúp nâng cao chất lượng sản phẩm, tăng năng suất lao động.

Về chính sách tiền lương gián tiếp: Các khoản tiền lương gián tiếp có ý nghĩa tinh thần to lớn, thể hiện được sự quan tâm, giúp đỡ cả về mặt vật chất lẫn tinh thần của Công ty cho người lao động. Các hình thức tiền lương gián tiếp của công ty đa dạng như hỗ trợ một khoản tiền, sản phẩm công ty, tổ chức các hoạt động tập thể. Công ty luôn tuân thủ và chấp hành đúng quy định của pháp luật.

(2) Điểm yếu của chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp tại Công ty Cổ phần Diana

Về chính sách tiền lương:

Chính sách tiền lương sản phẩm: Tiền lương thực nhận hàng tháng của công nhân chưa thực sự cao so với mức lương trên thị trường. Ngoài ra, chính sách tiền lương sản phẩm chưa thực sự hiệu quả, tạo ra sự chênh lệch về tiền lương tương đối, gây mất công bằng về thu nhập cho công nhân làm việc trên các máy sản xuất khác nhau. Xác định hệ số kỹ năng của công nhân là chưa hợp lý. Đồng thời, phòng nhân sự khó kiểm soát quỹ tiền lương sản phẩm.

Chính sách tiền lương khoán: Xác định hệ số máy cho vị trí nhân viên chất lượng sản phẩm và giám sát công nhân sản xuất chưa thực sự hiệu quả nếu áp dụng theo hệ số chung (HS_c). Hoạt động đánh giá sự thực hiện công việc của công ty được thực hiện hàng năm nhưng chỉ mang tính hình thức, chưa sử dụng kết quả đánh giá công vào xét tăng lương toàn công ty hàng năm.

Về chính sách phụ cấp tiền lương: Chế độ đãi ngộ thâm niên chưa thực sự công bằng. Phụ cấp trách nhiệm tổ trưởng kỹ thuật viên không phù hợp với tính chất công việc ổn định, lâu dài. Quy định đơn giá giờ công nhân chưa hợp lý do vậy phụ cấp theo giờ, phụ cấp ca đêm của vị trí công nhân thấp, chưa tương xứng với lương làm sản phẩm hay mức lương công việc.

Về chính sách tiền thưởng: Hình thức thưởng hiệu quả kinh doanh kỳ, thưởng năm phụ thuộc vào lợi nhuận hàng năm, tuy nhiên không có một quy định cụ thể nào về quỹ tiền thưởng trích ra bao nhiêu % so với mức lợi nhuận trong năm hay trong kỳ tính thưởng đó. Mức độ hài lòng của công nhân về chính sách thưởng hiệu quả kinh doanh năm chưa cao. Mức thưởng đột xuất chưa lớn, chưa linh hoạt, chưa thực sự tạo động lực mạnh cho người lao.

Về chính sách tiền lương gián tiếp: Các chế độ hưởng theo luật bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế như ốm đau, thai sản, khám chữa bệnh của công nhân còn thấp do tiền lương cơ bản của công nhân làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội vẫn còn thấp. Đồng thời, công ty đang áp dụng một mức chung tiền lương cơ bản cho tất cả công nhân mà không phụ thuộc vào thâm niên làm việc. Vì vậy, chính sách chưa tạo được sự hài lòng của những công nhân có nhiều thâm niên làm việc tại công ty. Tiền lương ngày nghỉ lễ, tết,

nghỉ chế độ, nghỉ phép của công nhân còn thấp không tương xứng với mức lương công việc, thấp hơn so với lương ngày đi làm bình thường của họ.

(3) Nguyên nhân của điểm yếu về chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp tại công ty Cổ phần Diana

Thứ nhất, nguyên nhân do môi trường vĩ mô: Thị trường lao động tại khu vực công ty vẫn rất dồi dào nên với chính sách tiền lương hiện tại của Công ty vẫn thu hút được đủ lao động. Đồng thời, quy định mức tiền lương tối thiểu của Nhà nước còn thấp, để tối thiểu chi phí nhân lực, công ty sử dụng làm căn cứ xây dựng chính sách tiền lương mà vẫn đảm bảo tuân thủ đúng quy định của pháp luật.

Thứ hai, nguyên nhân do doanh nghiệp: Năng lực hoạch định chính sách của công ty chưa tốt. Công ty gặp nhiều thách thức khó khăn, sự cạnh tranh trên thị trường. Chiến lược đầu tư vào mở rộng quy mô sản xuất làm tăng chi phí công ty. Ngoài ra, sự phối hợp của các phòng ban liên quan tới tiền lương cho lao động khối sản xuất chưa hiệu quả, chưa phối hợp chặt chẽ. Đồng thời, công đoàn tại Công ty chưa đủ mạnh, chưa đại diện cho tiếng nói của người lao động.

Thứ ba, nguyên nhân do người lao động khối sản xuất trực tiếp: Sự nhận thức về chính sách tiền lương của người lao động chưa tốt, chưa chủ động tìm hiểu chính sách tiền lương. Trình độ của lao động chưa cao, vì vậy với mức lương công ty đưa ra, người lao động vẫn chấp nhận được.

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp tại công ty CP Diana

3.1 Phương hướng hoàn thiện chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp tại công ty Cổ phần Diana đến năm 2020

Dựa trên những điểm yếu đã xác định ở chương II, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp tại công ty CP Diana. Bao gồm các nội dung chính sau:

Một là, tác giả khái quát mục tiêu phát triển của Công ty và phương hướng hoàn thiện chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp đến năm 2020.

Hai là, tác giả đưa ra một số giải pháp hoàn thiện theo từng chính sách bộ phận:

(1) Hoàn thiện chính sách tiền lương

Hoàn thiện chính sách tiền lương theo sản phẩm bao gồm hoàn thiện quy trình xây dựng đơn giá sản phẩm, hoàn thiện công tác xác định hệ số kỹ năng của công nhân.

Hoàn thiện chính sách tiền lương khoán cần hoàn thiện công tác xác định hệ số hiệu quả máy cho vị trí nhân viên chất lượng sản phẩm và giám sát công nhân sản xuất, và xóa bỏ hình thức tăng lương cao bằng trong kỳ đánh giá toàn công ty .

(2) Hoàn thiện chính sách phụ cấp lương cần hoàn thiện quy định chế độ đãi ngộ về thâm niên cho nhóm lương khoán; Xây dựng bậc lương cho vị trí tổ trưởng kỹ thuật viên; và hoàn thiện đơn giá theo giờ cho vị trí công nhân, tổ trưởng công nhân.

(3) Hoàn thiện chính sách tiền thưởng cần hoàn thiện chính sách thưởng hiệu quả năm cho công nhân và hoàn thiện hình thức thưởng đột xuất cho phù hợp hơn. Công ty cần quy định mức thưởng sẽ được trích ra bao nhiêu % so với mức lợi nhuận thu được hoặc có thể so với % mục tiêu vượt doanh số hàng năm.

(4) Hoàn thiện chính sách tiền lương gián tiếp cần hoàn thiện chính sách bảo chế độ bảo hiểm xã hội cho công nhân, tổ trưởng công nhân; Nâng cao tiền lương vào các ngày nghỉ lễ, tết, phép của công nhân. Và hoàn thiện hơn các phúc lợi khác do công ty quy định.

Ba là, tác giả đưa ra một số điều kiện để thực hiện giải pháp trên. Bao gồm điều kiện để thực hiện giải pháp đối với lao động khối sản xuất trực tiếp và đối với công ty CP Diana.

Kết luận:

Luận văn xây dựng cơ sở lý luận và phân tích chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp của Công ty CP Diana đang áp dụng, đánh giá được những mặt đạt được và chưa hoàn thiện trong chính sách tiền lương, dựa vào định hướng phát triển của Công ty CP Diana để đưa ra một số giải pháp kiến nghị hoàn thiện chính sách tiền lương. Tác giả hy vọng rằng, những kiến nghị trên có thể giúp ích cho công ty CP Diana trong việc hoàn thiện chính sách tiền lương cho lao động khối sản xuất trực tiếp trong giai đoạn tới, chính sách tiền lương sẽ thực sự trở thành yếu tố tạo động lực cho sự phát triển của Công ty CP Diana.