Xác định chi phí tiền lương trong doanh nghiệp nhà nước

NGUYỄN TUẤN DOANH*

Trong suốt quá trình đổi mới doanh nghiệp nhà nước (DNNN), chính sách quản lý tiền lương của Nhà nước đối với các DNNN đã được cải cách nhiều lần và lần cải cách năm 2013 được coi là mạnh mẽ nhất nhằm tạo khung pháp lý cho các DNNN tự chủ và từng bước tiếp cận cơ chế quản lý tiền lương, lao động như các loại hình doanh nghiệp (DN) khác trên thị trường lao động. Nghiên cứu phân tích, đánh giá chính sách hiện hành, đề xuất các giải pháp trên cơ sở khảo sát thực trạng tại một số DNNN.

NHỮNG BƯỚC TIẾN TRONG CHÍNH SÁCH

Cải cách tiền lương năm 2013 đối với DNNN cho đến nay đã tạo ra những thay đổi căn bản, từng bước tạo lập được khung pháp lý bình đẳng giữa các loại hình DN về tiền lương, thị trường lao động. Theo đó, các DNNN chủ động xây dựng quỹ tiền lương kế hoạch và xác định quỹ tiền lương thực hiện để làm cơ sở chi trả tiền lương hàng tháng và quyết toán tiền lương hàng năm cho người lao động theo công thức:

$$V_{kh/th} = TL_{bq\text{-}kh/th} \times L_{bq\text{-}kh/th} \times 12 + V_{dc}$$

Trong đó:

- $V_{kh/th}$: quỹ tiền lương kế hoạch/thực hiện
- $TL_{bq\text{-}kh/th}$: tiền lương bình quân kế hoạch/thực hiện, xác định trên cơ sở tiền lương bình quân thực hiện năm trước liền kề gắn với mức tăng/giảm năng suất lao động (NSLĐ) kế hoạch/thực hiện và lợi nhuận kế hoạch/thực hiện so với năm trước liền kề.
- $L_{bq\text{-}kh/th}$: số lao động bình quân kế hoạch/thực tế sử dụng
- 12: số tháng trong năm. Trường hợp công ty mới thành lập thì tính theo số tháng công ty hoạt động.
- V_{dc}: khoản chênh lệch tiền lương của cán bộ chuyên trách đoàn thể do tổ chức đoàn thể trả lương.

Như vậy, về cơ bản, tổng quỹ tiền lương hay chi phí tiền lương đối với người lao động trong các DNNN phụ thuộc vào lao động sử dụng và mức tiền lương bình quân để tính quỹ lương.

Theo quy định, hàng năm, các DNNN phải tiến hành xây dựng kế hoạch lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động và đồng thời số lao động kế hoạch này là cơ sở để xác định quỹ lương kế hoạch. Kế hoạch lao động hàng năm do hội đồng thành viên (HĐTV)/chủ tịch công ty đối với công ty TNHH một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ; HĐQT/HĐTV đối với công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước phê duyệt. Kế hoạch lao động trước khi phê duyệt phải báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu cho ý kiến. Công ty mẹ là tập đoàn kinh tế nhà nước, tổng công ty hạng đặc biệt và tổng công ty thực hiện nhiệm vụ công ích giữ vai trò trọng yếu của nền kinh tế ngoài việc có ý kiến của cơ quan đại diện chủ sở hữu, cần phải gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để tổng hợp và giám sát chung.

NHỮNG VẤN ĐỀ NẢY SINH TRONG THỰC TẾ

Để đánh giá chính sách lương hiện hành, tác giả thực hiện khảo sát tại một số DNNN, bao gồm: các công ty TNHH một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu 100% vốn điều lệ và công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước. Cụ thể, tác giả đã thực hiện phỏng vấn sâu đại diện của 15 DN, trong thời gian từ tháng 06-09/2019. Trong đó, có 8 DN là công ty TNHH một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ; 7 công ty cổ phần, mà Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn thuộc 3 lĩnh vực: sản xuất công nghiệp; xây dựng; thương mại và dịch vụ. Đối tượng phỏng vấn là lãnh đạo công ty (giám đốc/phó giám đốc), lãnh đạo phòng nhân sự hoặc người phụ trách nhân sự trong DN.

Kết quả khảo sát cho thấy, thời gian phê duyệt kế hoạch lao động khoảng từ 1 đến 3 tháng. Điều đáng lưu ý là thời

* ThS., Công ty Cổ phần Tư vấn Quản lý và Đào tạo MBE

điểm phê duyệt kế hoạch lao động ở các DN không giống nhau. Với các công ty cổ phần/vốn góp chi phối của Nhà nước, thì thời điểm phê duyệt kế hoạch lao động thường được thực hiện trong quý 1 của năm sau. Nhưng, với các công ty 100% vốn nhà nước, thì thời điểm này thường muộn hơn nhiều, thậm chí một số tập đoàn, tổng công ty với vai trò là công ty mẹ cho ý kiến phê duyệt kế hoạch lao động tới tháng 10, tức là đã qua 3 quý thực hiện sản xuất, kinh doanh.

Đối với chỉ tiêu lao động thực hiện bình quân, được xác định là số lao động sử dụng bình quân các tháng trong năm trên cơ sở số lượng DN, bảng chấm công và được tổng hợp hàng tháng làm cơ sở để trả lương và thực hiện các chính sách, chế độ đối với người lao động.

Mức lương bình quân làm cơ sở cho DNNN xây dựng quỹ lương kế hoạch và xác định quỹ lương thực hiện (tổng chi phí tiền lương chi trả cho người lao động) được xác định thông qua 4 thông số: (i) Mức lương theo hợp đồng lao động; (ii) Mức lương bình quân thực hiện năm trước liền kề; (iii) năng suất lao động (NSLĐ); (iv) Lợi nhuận.

Về mức lương theo hợp đồng lao động:

Kể từ cải cách tiền lương năm 2013, Nhà nước đã bãi bỏ hệ thống thang, bảng lương ban hành áp dụng chung cho các DNNN theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP, ngày 14/12/2004 và giao quyền tự chủ cho DN xây dựng và quyết định hệ thống thang, bảng lương làm căn cứ ký kết hợp đồng lao động và thực hiện chế độ chính sách đối với người lao động theo quy định tại Nghị định số 49/2013/NĐ-CP, ngày 14/05/2013 của Chính phủ.

Khảo sát ở các DNNN cho thấy, tiền lương sử dụng để ký kết hợp đồng lao động (còn gọi là lương cơ bản) chiếm tỷ trọng trong tổng quỹ tiền lương phổ biến là trong khoảng từ 60%-70%. Như vậy, trường hợp DN năm trước đang có lãi nhưng kết quả kinh doanh năm sau không có lợi nhuận hoặc lỗ sau khi đã loại trừ các nguyên nhân khách quan, thì tổng quỹ tiền lương sẽ giảm khá lớn theo mức lương bình quân hợp đồng lao động. Trường hợp ngược lại, khi DN có lãi trở lại, thì để đạt được mức lương bình quân như trước đây là hết sức khó khăn.

Mức tiền lương bình quân thực hiện năm trước liền kề:

Mức tiền lương bình quân thực hiện năm trước liền kề, xác định trên cơ sở quỹ tiền lương thực hiện và lao động bình quân sử dụng của năm trước liền kề. Đây là chỉ tiêu thống kê báo cáo hàng năm của DN khi thực hiện quyết toán quỹ tiền lương năm. Kết quả phỏng vấn sâu một số DN cho thấy một số vấn đề cần xem xét, như:

- Cơ sở thiết lập mức lương lần đầu kể từ năm 2013, được xác định theo mức lương bình quân của năm 2012, theo cơ chế giao đơn giá tiền lương. Nếu DN có mức lương bình quân cao, thì tiền lương bình quân thực hiện của các năm tiếp theo sẽ được xác lập trên cơ sở mức lương bình quân cao này. Ngược lại, với những DN có mức lương bình quân thấp, thì các năm tiếp theo cũng chịu sự điều chỉnh trên cơ sở mức lương thực hiện thấp của những năm trước đây. Điều này rõ ràng cho thấy mức lương này không được thiết lập trên cơ sở thị trường, mà vẫn là kết nối từ trước đây.

- Chu kỳ 1 năm xác định mức lương bình quân thực hiện chưa loại trừ hết các yếu tố bất thường ảnh hưởng đến NSLĐ và lợi nhuận. Bất kỳ một biến động nào trong năm làm giảm NSLĐ, lợi nhuận so với năm trước, thì tiền lương bình quân thực hiện sẽ giảm và lại ảnh hưởng đến cả các năm tiếp theo.

- Khảo sát cho thấy, một số DNNN không có lợi nhuận lại xây dựng mức tiền lương ký kết hợp đồng rất cao, cao hơn cả các DN đang có lợi nhuận trong cùng ngành nghề. Ngược lại, một số DNNN xây dựng mức lương ký kết hợp đồng lao động thấp, chỉ chiếm 50% quỹ lương, khi có ảnh hưởng bất thường (như không có lợi nhuận), thì hậu quả của việc trả lương theo mức lương hợp đồng lao động không chỉ ảnh hưởng trong năm đó, mà sẽ ảnh hưởng nhiều năm tiếp theo.

Về chỉ tiêu NSLĐ:

NSLĐ là chỉ tiêu đo lường hiệu quả sử dụng lao động, được xác định bằng tổng đầu ra/lao động sử dụng để tạo ra đầu ra đó. Theo chỉ tiêu đầu ra, có nhiều chỉ tiêu NSLĐ: NSLĐ theo sản lượng; NSLĐ theo doanh thu; NSLĐ theo tổng thu trừ tổng chi; NSLĐ theo giá trị gia tăng...

Theo quy định hiện hành đối với các DNNN, chỉ tiêu NSLĐ sử dụng để xác định quỹ tiền lương do DN lựa chọn trên cơ sở đặc điểm hoạt động sản xuất, kinh doanh. Kết quả khảo sát các DN cho thấy có 3 chỉ tiêu được nhiều DN sử dụng để tính NSLĐ là: (i) Tổng thu trừ tổng chi phí chưa có lương; (ii) Doanh thu; (iii) Sản lượng tiêu thụ.

Về sự phù hợp của các chỉ tiêu tính NSLĐ, có tới 1/3 số DN khảo sát cho rằng, chỉ tiêu tính NSLĐ thông qua sản lượng tiêu thụ và tổng thu trừ tổng chi phí chưa có lương chưa phản ánh được hiệu quả lao động với một số lý do:

(i) NSLĐ tính theo tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương:

- Thực tế ở một số DN chỉ tiêu này rất nhỏ, thậm chí âm (-) bắt nguồn từ các chi phí quá lớn do hệ quả của cả quá trình trước đây để lại, như: lãi tiền vay, chi phí sản phẩm dở dang...

- Ở một số DN sản xuất công nghiệp lớn, phần lớn lao động thuộc khu vực sản xuất. Trong khi đó, chỉ tiêu này phụ thuộc rất lớn vào đội ngũ người quản lý DN

cùng đội ngũ bán hàng (chiếm tỷ trọng nhỏ). Sử dụng chỉ tiêu này để tính NSLĐ và xác định chi phí tiền lương chung toàn DN, thì lao động thuộc khu vực sản xuất cũng chịu ảnh hưởng tiền lương từ chỉ tiêu này trong khi quá trình sản xuất của những bộ phận này có tác động hạn chế. Một số DNNN có vai trò điều tiết, bình ổn thị trường, thì chỉ tiêu này không phản ánh đầy đủ đóng góp của người lao động khi thực hiện mục tiêu điều tiết, bình ổn thị trường.

- Chỉ tiêu này chưa phản ánh hết hiệu quả của lao động vì các yếu tố cấu thành giá trị gia tăng, như: lãi tiền vay, khấu hao... đã được loại trừ và là chi phí trong tổng chi phí. Một số yếu tố này phụ thuộc hoạt động điều hành DN, như: tính khấu hao tài sản, trả lãi tiền vay và chính sách của Nhà nước, như: thuế, lệ phí.

- Chỉ tiêu này có liên quan mật thiết đến lợi nhuận của DN, mà trong đó tiền lương và lợi nhuận là cấu thành chính của chỉ tiêu này. Nếu tăng NSLĐ, dẫn đến tăng chi phí tiền lương thì lợi nhuận lại giảm và ngược lại. Việc quản lý chi phí tiền lương dựa trên 2 chỉ tiêu có mối tương quan chặt chẽ với nhau không phản ánh được bản chất của tiền lương, mà chủ yếu phụ thuộc vào ý chí/chủ quan của DN.

(ii) NSLĐ tính theo sản lượng tiêu thụ: Chỉ tiêu hiện vật này được nhiều DN sản xuất, thương mại áp dụng để tính NSLĐ và xây dựng quỹ tiền lương, như: bia, giấy, xăng dầu. Kết quả phỏng vấn một số DNNN cho thấy, chỉ tiêu này chưa phản ánh được đầy đủ hiệu quả lao động:

- Tổng sản lượng sản xuất phụ thuộc lớn vào dây chuyền công nghệ, nếu không có sự đổi mới công nghệ, thì NSLĐ tính theo sản lượng tiêu thụ chỉ có giới hạn (tối đa bằng năng lực sản xuất). Ở nhiều DNNN nhiều năm không thể tăng sản lượng do năng lực tới hạn, thậm chí giảm do dây chuyền sản xuất giảm năng lực theo thời gian, thì không có điều kiện để tăng lương, trong khi áp lực tăng tiền lương thị trường là rất lớn.

- Không khuyến khích DN đổi mới sản phẩm, nâng cao hàm lượng giá trị sản phẩm. Việc đổi mới có thể làm giảm sản lượng, mặc dù giá trị sản phẩm được nâng cao.

- Đối với DN sản xuất hoặc thương mại đồng thời nhiều loại sản phẩm có giá trị khác nhau (sản xuất bia, kinh doanh xăng dầu, giấy...), chỉ tiêu này được tính theo sản phẩm quy đổi, mà việc quy đổi sản phẩm chủ yếu được dựa trên giá thành sản xuất/giá vốn hàng bán hoặc tính tương đương theo sản lượng chung các sản phẩm. Việc tính NSLĐ theo sản lượng quy đổi không phản ánh đúng hao phí lao động theo từng loại sản phẩm, như: sản phẩm có giá thành/giá vốn hàng bán cao lại được quy đổi với mức sản phẩm tiêu chuẩn cao hơn, trong khi phần lớn giá thành sản phẩm/giá vốn hàng bán là sự kết chuyển của chi phí trung gian.

Chỉ tiêu tính NSLĐ theo sản phẩm hiện vật trong thời kỳ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung, Nhà nước quyết định giá bán, sản lượng tiêu thụ/sản xuất được áp dụng rộng rãi. Đến nay, chỉ tiêu này đã bộc lộ nhiều hạn chế, chưa phản ánh đầy đủ các yếu tố quản trị DN, hạn chế sự đổi mới sản phẩm, công nghệ theo hướng nâng cao giá trị gia tăng của sản phẩm.

Khảo sát các DNNN cho thấy, tốc độ tăng NSLĐ được sử dụng để điều chỉnh tăng mức lương bình quân trở thành chỉ tiêu quan trọng nhất trong việc xác định tổng chi phí tiền lương. Một số lý do các DN đưa ra là:

- Hệ số điều chỉnh tăng lương theo lợi nhuận 0,2 mức tăng lợi nhuận, có nghĩa DN tăng 10% lợi nhuận, thì chỉ được tăng lương bình quân tương đương 2%. Để đảm bảo tiền lương tăng theo chỉ số CPI là 5%/năm, đòi hỏi lợi nhuận cần tăng tới 25%/năm là quá khó cho bất kỳ DN nào, chứ không riêng gì DNNN.

- Hệ số điều chỉnh tăng mức lương bình quân - 0,8 mức tăng NSLĐ, có nghĩa nếu NSLĐ tăng 10%, thì tiền lương bình quân có thể tăng tối đa 8%. Tăng NSLĐ được thực hiện thông qua việc tăng chỉ tiêu đầu ra tính năng suất, giảm lao động, hoặc cả hai. Giảm lao động sử dụng là biện pháp phổ biến được nhiều DN sử dụng với nhiều hình thức, trong đó có 3 hình thức được sử dụng khá phổ biến: (1) Sử dụng tiết kiệm lao động thông qua tổ chức sản xuất, kinh doanh hợp lý. Tuy nhiên, việc giảm lao động bằng hình thức này cũng chỉ có giới hạn nhất định. (2) Tăng sử dụng dịch vụ, hàng hóa mua ngoài một số công đoạn sản xuất không hiệu quả, giảm lao động gián tiếp thuê ngoài dịch vụ, như: bảo vệ, lái xe, bốc xếp, vận chuyển... (3) Sử dụng dịch vụ thuê nhân công từ các nhà cung ứng dịch vụ nhân lực.

Về lợi nhuận:

Chỉ tiêu lợi nhuận sử dụng để quản lý chi phí tiền lương trong DNNN mới chỉ sử dụng chỉ số tăng trưởng lợi nhuận giữa 2 năm. Thực tế tại các DNNN cho thấy một số vấn đề còn hạn chế khi sử dụng chỉ tiêu này để xác định chi phí tiền lương, gồm:

- Không khuyến khích DNNN định hướng chiến lược dài hạn. Nhiều DNNN do thay đổi cơ cấu sản phẩm, cơ cấu tổ chức, phát triển sản phẩm mới nhằm đạt được mục tiêu tăng trưởng trung và dài hạn, thì trong ngắn hạn DNNN giảm lợi nhuận hoặc lỗ, thì tiền lương bình quân giảm ngay trong năm, khó khuyến khích và giữ chân người lao động để thực hiện mục tiêu trung và dài hạn.

- Chỉ tiêu lợi nhuận là chỉ tiêu lợi nhuận ròng (tổng thu trừ tổng chi), nên

còn bao gồm nhiều yếu tố ảnh hưởng bất thường do các yếu tố khác tạo ra, như các khoản: thu nhập tài chính; thu hồi quỹ dự phòng rủi ro tài chính; chính sách khấu hao; lãi vay... những yếu tố này thường là hệ quả của các hoạt động khác và kéo dài từ nhiều năm.

MỘT SỐ ĐỀ XUẤT CHÍNH SÁCH QUẢN LÝ CHI PHÍ TIỀN LƯƠNG TRONG CÁC DNNN

Thứ nhất, bãi bỏ thủ tục phê duyệt kế hoạch lao động

Nhà nước giao quyền tự chủ cho DNNN xây dựng và thực hiện quỹ tiền lương kế hoạch, nhưng việc phê duyệt kế hoạch lao động hàng năm làm cơ sở để xác định quỹ lương kế hoạch, thực chất đã làm mất tính tự chủ của DNNN trong quản lý chi phí tiền lương. Việc bãi bỏ thủ tục phê duyệt kế hoạch lao động là cần thiết với một số lý do sau đây:

- Công tác lập kế hoạch lao động là hoạt động điều hành thường xuyên của DN giống như các hoạt động khác.

- Mục tiêu quản lý chi phí tiền lương thông qua kế hoạch lao động thực tế không hiệu quả khi thời gian phê duyệt kéo dài, thậm chí đến quý 3 hàng năm. Như vậy, việc phê duyệt kế hoạch lao động chỉ mang tính hình thức, hơn là giúp kiểm soát tốt chi phí tiền lương, nâng cao công tác quản trị lao động.

- Quỹ tiền lương kế hoạch sử dụng làm cơ sở cho DNNN thực hiện tạm ứng tiền lương cho người lao động trong năm nhưng tổng quỹ tiền lương thực tế thực hiện mới là tổng chi phí tiền lương DNNN được phép chi trả. Như vậy, quản lý chi phí tiền lương thông qua quỹ tiền lương kế hoạch không có nhiều ý nghĩa.

Thứ hai, đổi mới quản lý quỹ lương thông qua mức lương bình quân gắn với mức tăng/giảm NSLĐ và lợi nhuận hàng năm

Cơ chế xác định quỹ lương thông qua mức lương bình quân gắn với NSLĐ, lợi nhuận trong 2 năm liền kề đã bộc lộ một số hạn chế dẫn đến quỹ tiền lương chưa gắn với mức lương thị trường và loại bỏ các biến động bất thường hàng năm về NSLĐ và lợi nhuận thực hiện. Một số giải pháp đổi mới cơ chế quản lý quỹ lương thông qua mức lương bình quân:

- Thay chỉ tiêu tốc độ tăng NSLĐ, lợi nhuận hàng năm bằng chỉ tiêu tăng NSLĐ, lợi nhuận bình quân trong trung hạn từ 3 đến 5 năm nhằm: (i) Giảm bớt các tác động bất thường ảnh hưởng đến mức tăng NSLĐ, lợi nhuận hàng năm; (ii) DNNN chủ động xây dựng kế hoạch sản xuất, kinh doanh, kế hoạch lợi nhuận, kế hoạch lao động trong trung hạn; (iii) Tạo sự ổn định về mức lương bình quân cho người lao động, tránh tình trạng tiền lương hàng năm biến đổi quá lớn, ảnh hưởng đến tâm lý, động lực làm việc.

- Mức lương làm cơ sở xác định mức lương bình quân thực hiện/kế hoạch cần được xác lập trên cơ sở mức lương bình quân thị trường của từng lĩnh vực ngành nghề và theo từng nhóm công việc. Tiền lương của người lao động trong DNNN cần phải gắn với thị trường lao động để đảm bảo tính cạnh tranh, mặt khác những DNNN có tính chất độc quyền cũng cần phải được xác lập mức lương phù hợp với mức lương thị trường.

Thứ ba, xây dựng và áp dụng các chỉ tiêu tính NSLĐ theo cách tiếp cận tạo ra giá trị gia tăng nhằm phản ánh tổng quát hiệu quả lao động thực tế

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã thực hiện 2 nghiên cứu về chi phí tiền lương trong giá trị mới sáng tạo ra trong ngành dệt may (năm 2003) và ngành da giầy (năm 2004) đã chỉ ra các chỉ tiêu tính NSLĐ để làm cơ sở xác định chi phí tiền lương, như: sản phẩm, doanh thu, lợi nhuận... chưa phản ánh đầy đủ hiệu quả lao động. Chỉ tiêu NSLĐ tính theo giá trị gia tăng (VA) là chỉ tiêu tổng hợp nhất, phản ánh đầy đủ hiệu quả lao động và nên sử dụng là chỉ tiêu để điều chỉnh, xác định chi phí tiền lương trong DNNN.

Thực tế nhiều DN khu vực ngoài nhà nước, DN có vốn đầu tư nước ngoài đã sử dụng chỉ tiêu giá trị gia tăng và các chỉ tiêu tương tự để làm cơ sở xác định quỹ tiền lương, như: thu nhập trước lãi vay, thuế và khấu hao (EBITDA); Thu nhập trước lãi vay và thuế (EBIT).

Thứ tư, mở rộng thêm các chỉ tiêu đo lường hiệu suất lợi nhuận bên cạnh chỉ tiêu lợi nhuận

Chỉ tiêu lợi nhuận sử dụng để phân loại DNNN khi xác định chi phí tiền lương hiện nay chưa phản ánh đầy đủ hiệu quả sản xuất, kinh doanh và còn chứa đựng nhiều yếu tố chủ quan, biến động bất thường. Các chỉ tiêu phản ánh hiệu suất lợi nhuận như: tỷ suất lợi nhuận/vốn đầu tư; tỷ suất lợi nhuận/vốn chủ sở hữu... phản ánh đầy đủ hơn hiệu quả sản xuất, kinh doanh của DNNN.❑

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2019). *Sách trắng DN Việt Nam năm 2019*. Nxb Thống kê

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2003). *Nghiên cứu chi phí tiền lương trong giá trị mới sáng tạo ra trong một số ngành kinh tế chủ yếu - Ngành dệt may*, Đề tài cấp bộ

3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2004). *Nghiên cứu chi phí tiền lương trong giá trị mới sáng tạo ra trong một số ngành kinh tế chủ yếu - Ngành da giầy*. Đề tài cấp bộ