

BÁO CÁO

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU ĐỀ TÀI

89-30-056

Tên đề tài : Đổi mới hạch toán thống kê về số lượng lao động , cơ cấu lao động , năng suất lao động , tiền lương , tiền thưởng và thu nhập của cán bộ công nhân viên trong ngành Thương nghiệp (bao gồm cả kinh doanh xuất nhập khẩu , kinh doanh vật tư , kinh doanh hàng tiêu dùng , kinh doanh ăn uống công cộng và dịch vụ) nhằm nâng cao chất lượng thông tin của báo cáo thống kê định kỳ và giảm chi phí thống kê .

Đề tài này thuộc cấp Bộ quản lý được Bộ Nội thương giao ngày 22 tháng 2 năm 1990 tại công văn số 149 NT/KHĐN

Đề tài này do đồng chí Nguyễn Gia Ngọc - Tốt nghiệp Đại học Kinh tế lao động chủ trì và 3 cán bộ phối hợp nghiên cứu sau:

- 1) Nguyễn Thành Nam - Tốt nghiệp Đại học thương nghiệp
- 2) Trần Đức Vương - Tốt nghiệp Đại học thương nghiệp
- 3) Đỗ Thị Diện - Tốt nghiệp Trung học Lao động tiền lương

Ngày 30 tháng 9 năm 1990 Ngày tháng năm 1990 Ngày tháng năm 1990

Chủ nhiệm đề tài

Thủ trưởng cơ quan

Chủ tịch Hội đồng

chủ trì đề tài

đánh giá chính thức



Ngày tháng năm 1990

Thủ trưởng cơ quan quản lý đề tài

QUANG-TRUNG-THANH-THI-TU-THU
KHOA-HOC-VI-CO-TU-NGHIEP-CO-CA
KHO LƯU TRỮ
CUNG TRAM NENHIN GIU

1888

15/9/95

NỘI DUNG BÁO CÁO KẾT QUẢ
NGHIÊN CỨU ĐỀ TÀI

PHẦN I : Tầm quan trọng và sự cần thiết phải đổi mới chỉ tiêu và báo biểu thống kê định kỳ về lao động tiền lương trong ngành Thương nghiệp .

PHẦN II : Kết quả khảo sát và thăm dò bằng phiếu điều tra về chế độ thống kê hiện hành .

- a) Kết quả khảo sát
- b) Kết quả thăm dò
- c) Những nội dung cần đổi mới

PHẦN III: Những giải pháp đã lựa chọn để đổi mới từng nội dung .

- a) Nội dung thông tin
- b) Đổi mới báo biểu thống kê định kỳ
- c) Đổi mới kỳ báo cáo

PHẦN IV : Hiệu quả và kiến nghị

- a) Hiệu quả về kinh tế do tiết kiệm giấy in
- b) Hiệu quả trong quản lý
- c) Kiến nghị

Hà nội , ngày tháng năm 1990

Nội dung Báo cáo
KẾT QUẢ THỰC HIỆN ĐỀ TÀI

I. Tầm quan trọng và sự cần thiết phải đổi mới chỉ tiêu và hệ thống báo biểu thống kê định kỳ về lao động và tiền lương

- Quản lý hiện đại không thể thiếu được thông tin hai chiều : từ dưới lên và từ trên xuống ; đặc biệt là thông tin từ dưới lên .

- Lao động là một yếu tố không thể thiếu trong mọi quá trình sản xuất và lưu thông hàng hóa . Trong Thương nghiệp nếu bố trí thiếu lao động thì lưu thông hàng hóa không thông suốt vì nhân viên quấy sẽ gây phiền hà chờ đợi cho khách hàng làm ảnh hưởng tới năng suất lao động xã hội ; ngược lại bố trí thừa sẽ gây lãng phí sức lao động và còn sinh ra những tiêu cực khác .

- Tiền lương là một thành phần quan trọng cấu thành nên giá thành và chi phí lưu thông ; là đòn bẩy kích thích mạnh mẽ tăng năng suất lao động và hiệu quả kinh doanh của đơn vị .

- Trong cơ chế quản lý kinh doanh mới hiện nay việc nắm vững các thông tin về lao động tiền lương là rất cần thiết và quan trọng cho cả các đơn vị kinh tế cơ sở cũng như phục vụ yêu cầu của các cơ quan quản lý vĩ mô . Đó đã từ lâu thống kê và thông tin định kỳ về lao động tiền lương đã được quy định thành một chế độ báo cáo thống nhất do Hội đồng Bộ trưởng ban hành .

- Nội dung chế độ báo cáo thống kê định kỳ về lao động tiền lương hiện hành ra đời trước khi Nhà nước ban hành Quyết định 217 HĐBT ngày 14 tháng 11 năm 1987 nhằm phục vụ cho yêu cầu quản lý lao động và tiền lương theo cơ chế quản lý tập trung trong đó Trung ương phân bổ xét duyệt các chỉ tiêu lao động tiền lương của cơ sở , nên yêu cầu thông tin khá chi

tiết và tỷ mỉ, cụ thể là gồm 5 biểu với 178 chỉ tiêu sau đây :

- 1) Biểu tăng giảm lao động gồm tổng số 32 chỉ tiêu
- 2) Biểu sử dụng thời gian lao động của nhân viên kinh doanh thương nghiệp khối mậu dịch Quốc doanh gồm 16 chỉ tiêu và 3 chỉ tiêu ở cột ngang
- 4) Biểu năng suất lao động có tổng số 14 chỉ tiêu về năng suất lao động nhưng phải có 15 chỉ tiêu doanh số và 14 chỉ tiêu về số lượng lao động để phục vụ cho việc tính toán từng chỉ tiêu năng suất lao động
- 5) Biểu tiền lương quý và năm gồm 14 chỉ tiêu chính và 13 chỉ tiêu bổ sung

- Sau khi có Nghị quyết dự thảo 306 TW thì Tổng cục thống kê đã sửa đổi một bước nhưng vẫn còn 3 biểu với khá nhiều chỉ tiêu

- Đến khi có Quyết định 217 HMBT thì cùng với việc giao rộng quyền tự chủ về lao động - tiền lương cho cơ sở đã xuất hiện tình trạng cơ sở chấp hành kỷ luật báo cáo lao động tiền lương một cách lỏng lẻo, mặt khác cấp trên cũng không đôn đốc ráo riết như trước nữa; thực tế đó hỏi lên các quy định cũ đã lạc hậu so với cơ chế quản lý mới kể cả đối với cơ sở trực tiếp sản xuất, kinh doanh cũng như yêu cầu của các cấp quản lý. Mặt khác giữa 3 Bộ (cũ) việc chỉ đạo thực hiện vận dụng báo cáo này cũng có sự khác nhau.

Đề tài này nghiên cứu đổi mới nội dung hạch toán và hệ thống báo biểu nhằm nâng cao chất lượng thông tin đảm bảo nội dung ngắn gọn, dễ làm nhưng phục vụ thiết thực cho các cấp và đưa kỷ luật báo cáo vào nề nếp, đồng thời giảm bớt kỳ báo cáo để tránh lãng phí giấy tờ, công sức không đáng có.

II. Kết quả khảo sát và thăm dò bằng phiếu điều tra về chế độ thống kê hiện hành

a) Kết quả khảo sát :

Tháng 8 năm 1990 đã tiến hành khảo sát việc chấp hành chế độ báo cáo 6 tháng thì : 20/7 các đơn vị phải gửi báo cáo 6 tháng về Bộ nhưng mặc dù đã quá hạn hơn 1 tháng mà chỉ có :

- 10/45 Sở Thương nghiệp chiếm 19% gửi báo cáo
- 5 /15 Tổng công ty kinh doanh Nội thương chiếm 30% gửi báo cáo ; trong đó số 5 biểu

+ 8/10 Sở Thương nghiệp 80%

+ 2/5 Tổng công ty chiếm 40%

Như vậy kỷ luật báo cáo không nghiêm , vừa chậm vừa không thống nhất . Số liệu thiếu nhiều nên việc tổng hợp báo cáo của Bộ gặp khó khăn .

Thăm dò bằng
b) Kết quả phiếu điều tra :

Để việc nghiên cứu được khách quan chúng tôi đã thiết kế và gửi 2 loại phiếu trưng cầu ý kiến các đơn vị kinh tế cơ sở của ngành (xem mẫu đính kèm)

Loại 1 : Gửi trực tiếp cho các cán bộ làm lao động tiền lương ở cơ sở

Loại 2 : Gửi trực tiếp cho giám đốc các công ty kinh doanh
Kết quả thu thập và tổng hợp lại phiếu điều tra lấy ý kiến của đội ngũ cán bộ lao động tiền lương ở cơ sở tóm tắt như sau :

- Về câu hỏi thứ nhất : Báo biểu đang áp dụng thì các đơn vị được chọn mẫu điều tra cho biết :

+ Số đơn vị làm báo cáo 5 biểu chiếm 88,5%

+ Số đơn vị làm báo cáo 3 biểu chiếm 11,5%

Như vậy nội dung và báo biểu thông tin lao động tiền lương trong ngành chưa được thống nhất , đa số vẫn làm theo chế độ cũ rườm rà

- Về câu hỏi thứ 2 : Thời gian gửi báo cáo định kỳ về lao động tiền lương thì :

+ Đơn vị báo cáo đúng hạn chiếm 23,52%

+ Đơn vị tương đối đúng hạn chiếm 64,71%

+ Đơn vị không đúng hạn chiếm tỷ lệ 11,76%

- Về câu hỏi thứ 3 : Nguồn số liệu để báo cáo thì đơn vị thực hiện thống kê theo số phát sinh thực tế chiếm tỷ lệ 64%

+ Đơn vị thực hiện ước một phần chiếm tỷ lệ 23%

+ Đơn vị thực hiện ước phần lớn chiếm tỷ lệ 13%

- Về câu hỏi thứ 4 : Sau khi có Quyết định 217 HĐBT đơn vị cơ sở cần nắm quý mô và cơ cấu đội ngũ lao động theo những chỉ tiêu nào thì :

+ Đơn vị trả lời cần nắm tất cả các chỉ tiêu 6%

+ Đơn vị muốn bỏ đa số các chỉ tiêu chiếm trên 10%

+ Đơn vị chỉ lấy một vài nguồn ^{Chỉ tiêu} số liệu chiếm 85%

Trong đó :

+ Lấy chỉ tiêu lao động trong danh sách chiếm 95%

+ Lấy chỉ tiêu lao động thường xuyên chiếm 100%

+ Lấy chỉ tiêu lao động làm chức năng chính chiếm 100%

+ Lấy chỉ tiêu lao động trực tiếp kinh doanh chiếm 85%

+ Lấy chỉ tiêu lao động quản lý chiếm 95%

+ Lấy chỉ tiêu lao động đối ra chiếm 16%

- Về câu hỏi 5 : Sau Quyết định 217 HĐBT đơn vị cần nắm về biến động lao động theo nguồn tăng giảm nào thì :

+ Đơn vị trả lời lấy tất cả các chỉ tiêu chiếm 12%

+ Đơn vị cần quản chặt một vài chỉ tiêu chiếm 65%

+ Đơn vị yêu cầu bỏ tất cả chiếm 33%

- Về câu hỏi thứ 6 : Sau Quyết định 217 HĐBT đơn vị cần nắm tiền lương và thu nhập của công nhân viên theo những chỉ tiêu nào thì :

+ Đơn vị muốn nắm toàn bộ chỉ tiêu ở cột dọc biểu 28 TN/CF chiếm tỷ lệ 15%

+ Đơn vị chỉ nắm một vài chỉ tiêu cần quản chặt chiếm tỷ lệ 85%

Trong đó :

- Đơn vị cần nắm quỹ tiền lương cấp bậc chiếm 82%

- " " quỹ lương cơ bản chiếm 80%

- " " quỹ lương tổng ngạch chiếm 85%

- + Đơn vị cần nắm tổng quỹ tiền lương chiếm 95%
- + " lương bình quân chung chiếm 82%
- + " lương bình quân 1 nhân viên kinh doanh thương nghiệp hoặc ăn uống công cộng chiếm tỷ lệ 75%
- + Đơn vị cần nắm lương bình quân từng loại nhân viên 35%
- + " quỹ tiền lương vượt khoản chiếm tỷ lệ 70%
- + " tiền thưởng từ 3 quỹ chiếm tỷ lệ 65%
- + " tiền thưởng tính vào phí lưu thông chiếm tỷ lệ 50%
- + Đơn vị cần nắm tiền ăn giữa ca chiếm tỷ lệ 50%
- + tiền bù giá chiếm tỷ lệ 80%

Kết quả của phiếu điều tra lấy ý kiến đội ngũ giám đốc các công ty tóm tắt như sau :

- Về câu hỏi 1 : Các loại chỉ tiêu mà giám đốc quan tâm trong lĩnh vực lao động tiền lương thì tỷ lệ đối với từng chỉ tiêu là :

- + Tổng số lao động (kể cả dôi dư) 75%
- + Số lao động thực sự đang sử dụng 85%
- + Năng suất lao động 90%
- + Tốc độ tăng năng suất lao động 90%
- + Tổng quỹ lương 95%
- + Tỷ suất tiền lương 85%
- + Tiền lương và thu nhập bình quân 95%
- + Tốc độ tăng lương bình quân 75%

- Về câu hỏi 2 : Về mức độ đáp ứng thông tin cho giám đốc trong 3 báo biểu thống kê định kỳ về lao động tiền lương thì :

- + Được đánh giá đủ chỉ chiếm 40%
- + " tương đối đủ chiếm 65%
- + " rất ít chiếm 5%

- Về câu hỏi 3 : Về chất lượng thông tin để giám đốc có cơ sở phân tích so sánh thì :

- + Được đánh giá đủ chỉ chiếm 5%
- + " tương đối đủ chỉ chiếm 15%
- + không sử dụng trực tiếp để phân tích được 85%

- Về câu hỏi 4 : Về các thành phần khác thì giám đốc quan tâm những thông tin sau đây :

- + 70% cần nắm số tư thương đang kinh doanh cùng ngành hàng
- + 65% cần nắm năng suất lao động bình quân 1 người và cao nhất của họ đạt được
- + 92% cần nắm tiền lương và thu nhập bình quân và cao nhất 1 nhân viên của họ được hưởng .

c) Rút ra những nội dung, chỉ tiêu đã lạc hậu hoặc không còn phù hợp cần đổi mới :

Từ kết quả khảo sát và thăm dò bằng phiếu điều tra nói trên có thể rút ra những điểm lạc hậu, không hợp lý trong chế độ thống kê định kỳ lao động - tiền lương trong ngành như sau :

1) Chế độ hiện hành yêu cầu cơ sở báo cáo quá nhiều chỉ tiêu trong đó một số không còn phù hợp với quyền tự chủ theo Quyết định 217. Một số hạch toán không thống nhất, không phản ánh đầy đủ động thái về lao động và tiền lương thực tế của cơ sở. Mặt khác một số chỉ tiêu theo chế độ mới cần nắm lại chưa được bổ sung kịp thời.

2) Mẫu biểu báo cáo thiết kế chưa khoa học không thuận tiện cho việc so sánh giữa các chỉ tiêu lao động với các chỉ tiêu tiền lương và thu nhập - Và tuy đã rút đi từ 5 xuống 3 biểu vẫn còn rườm rà.

3) Kỳ báo cáo quy định hàng quý trong điều kiện cơ chế mới là không cần thiết.

Tình trạng chấp hành kỷ luật báo cáo lỏng lẻo tuy tiện cũng chưa có biện pháp xử lý thích đáng làm cho việc tổng hợp số liệu toàn ngành bị chậm và độ tin cậy thấp không dùng trực tiếp để quản lý lĩnh vực này sát đúng được.

4) *Thiếu hẳn phân thuyết minh, phân tích số liệu*

III. Các giải pháp đã lựa chọn đổi mới từng nội dung :

1) Về nhóm chỉ tiêu tăng giảm lao động :

Qua nghiên cứu và hội thảo thì có 3 loại ý kiến :

- a) Giữ nguyên như cũ
- b) Bỏ toàn bộ
- c) Thông tin có chọn lọc

Tổ đề tài chúng tôi nghiêng về ý kiến thứ 3 là thông tin có chọn lọc, cụ thể là :

- Đối với cấp Bộ và Nhà nước chỉ nên giữ lại 2 chỉ tiêu
 - + Tổng số lao động thường xuyên tăng trong kỳ báo cáo
 - + Tổng số lao động thường xuyên giảm trong kỳ báo cáo
- Đối với cấp trung gian như Tổng công ty, liên hiệp thì có thể yêu cầu cơ sở báo cáo chi tiết hơn như :

+ Tăng do tuyển mới

+ Giảm do giải quyết nghỉ theo chế độ

Đi đôi với rút gọn chỉ tiêu này cần thiết kể lại biểu theo hướng không cần một biểu riêng như trước mà đưa vào chỉ tiêu bổ sung trong báo biểu chung về lao động tiền lương .

2) Về phân ngành kinh tế :

a) Tiêu thức để phân loại lao động theo ngành kinh tế đang có 2 loại ý kiến :

- Một là giữ nguyên như quy định cũ

- Hai là có sửa đổi cho phù hợp với đặc thù kinh doanh hiện nay .

Chúng tôi nghiêng về quan điểm thứ 2 và cho rằng phân tổ lao động theo ngành kinh tế nên dựa vào tính chất độc lập về kinh tế tức là đơn vị phải hạch toán kinh tế độc lập hoặc hạch toán đầy đủ (có bảng tổng kết tài sản và tính được lỗ lãi riêng) ; còn những đơn vị chỉ độc lập về hành chính có con dấu riêng mà hạch toán báo sổ thì phân tổ ngành kinh tế theo tổ chức mà nó trực thuộc . Như vậy vừa dễ làm vừa đảm bảo tính nhất quán trong toàn ngành trong điều kiện chưa ổn định tổ chức và mức độ hạch toán hiện nay .

b) Về phân ngành kinh tế cấp 2 có 2 loại ý kiến :

- Không cần tách riêng thành 5 ngành kinh tế cấp 2

- Cần thiết tách thành 5 ngành kinh tế cấp 2 như :

+ Lao động kinh doanh xuất nhập khẩu

+ Lao động kinh doanh ngành vật tư

+ Lao động kinh doanh ngành hàng tiêu dùng

+ Lao động kinh doanh ngành ăn uống công cộng

+ Lao động kinh doanh ngành dịch vụ

Tổ đề tài chúng tôi nghiêng về ý kiến thứ 2 với lý do tính được năng suất lao động sát đúng hơn và Bộ vẫn cần nắm đội ngũ lao động của từng ngành kinh tế kỹ thuật khác nhau .

3) Về lao động trong danh sách và lao động quản lý :

a) Lao động trong danh sách : Qua hội thảo cũng có 3 1 loại ý kiến :

- Giữ nguyên như cũ

- Sở số lao động hợp đồng vụ việc thuê công nhật và khoán gọn

- Giữ lại những cái tiến có chọn lọc

Quan điểm tổ đề tài chúng tôi là giữ lại chỉ tiêu này để phục vụ yêu cầu quản lý vĩ mô của Nhà nước nhưng có cái tiến chọn lọc và chia cấp báo cáo cho hợp lý .:

- Đối với đơn vị cơ sở việc quy đổi từ lao động thuê mượn

vị cơ sở báo cáo tách riêng thành 2 chỉ tiêu :

+ lao động thường xuyên

+ Tiền công thuê mướn thực trả cho số lao động thuê mướn tạm thời .

-- Còn các cấp trên của cơ sở như Sở Bộ báo cáo lên Nhà nước thì vẫn dùng chỉ tiêu lao động trong danh sách . Chỉ tiêu này là tổng số lao động thường xuyên cộng với số lao động tạm thời đã quy đổi theo một trong hai công thức sau :

$$\text{Số lao động tạm thời kỳ báo cáo} = \frac{\text{Tổng số tiền công trả cho LĐ tạm thời}}{\text{Tiền công địa phương trả cho 1 ngày công LĐ phổ thông} \times 1,33 \times \text{Số tháng trong kỳ báo cáo}}$$

$$\text{Số lao động tạm thời kỳ báo cáo} = \frac{\text{Tổng số tiền công trả cho LĐ tạm thời}}{\text{Lương cơ người/tháng của LĐ thường xuyên} \times 1,33 \times \text{Số tháng trong kỳ báo cáo}}$$

b) lao động quản lý: khái niệm này từ nay thay cho khái niệm lao động gián tiếp . Về tiêu thức phân loại lao động này đang có ý kiến :

- một là phân định theo tổ chức^{tu} là những ai ngồi ở các phòng ban công ty đều là lao động gián tiếp, (còn ai ở cửa hàng, trạm là lao động trực tiếp)
- Hai là phân theo bảng lương tức là ai hưởng lương cán sự chuyên viên thì là cán bộ quản lý (còn ai hưởng lương theo lương công nhân, mậu dịch viên thì gọi là lao động trực tiếp)
- Ba là vừa phân loại theo mức độ tác động vào quá trình lưu thông hàng hóa .

Theo chúng tôi tiêu thức để phân loại lao động quản lý trong ngành Thương nghiệp chủ yếu căn cứ vào chức năng của từng chức danh theo tinh thần Thông tư 05 của Liên Bộ Lao động - Tổng cục Thống kê đồng thời kết hợp với quy ước theo mức độ tác động vào quá trình lưu thông hàng hóa cụ thể là :

- Công nhân viên chức làm chức năng trực tiếp kinh doanh như nghiệp vụ, viết phiếu, thu ngân, thủ kho, giao nhận... thì dù biên chế ở các phòng ban công ty đều không phân loại là lao động quản lý.
- Công nhân viên làm chức năng quản lý nhưng biên chế ở các cơ sở trực tiếp kinh doanh như cửa hàng, trạm trung tâm giao dịch, cơ quan đại diện mà hàng ngày có tham gia tác nghiệp vào quá trình lưu thông hàng hóa ở cơ sở thì quy ước không phân loại là lao động quản lý .
- Nói chung theo nội dung và nơi làm việc cuối kỳ để phân loại nhưng nếu mới thay đổi phân công thì có thể quy ước phân theo công việc chiếm nhiều thời gian nhất trong kỳ báo cáo .