

Chương 3

THỐNG KÊ LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP

3.1. VAI TRÒ, NHIỆM VỤ CỦA THỐNG KÊ LAO ĐỘNG TRONG DN

3.1.1. Vai trò

Quá trình sản xuất muốn tiến hành được cần phải có ba yếu tố: sức lao động, tư liệu lao động và đối tượng lao động. Thực tế ngày nay cho thấy ở nhiều quốc gia, sự giàu có của xã hội không những chỉ phụ thuộc vào tài nguyên thiên nhiên, phụ thuộc vào mức độ trang bị tài sản cố định cho nền kinh tế mà còn phụ thuộc chủ yếu vào nhân tố con người. Đặc biệt trong thời đại ngày nay “nền kinh tế tri thức” và tri thức của con người là một trong những nhân tố quan trọng trong quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp nói riêng và của toàn xã hội nói chung.

Lao động là một trong ba yếu tố của quá trình sản xuất, trong đó yếu tố lao động là yếu tố quan trọng nhất, vì không có lao động của con người thì tư liệu lao động và đối tượng lao động chỉ là những vật vô dụng, vì con người là chủ thể của quá trình sản xuất kinh doanh. Trong quá trình lao động con người luôn sáng tạo, cải tiến công cụ, hợp tác cùng nhau để không ngừng nâng cao năng suất lao động, qua đó trình độ kỹ thuật của người lao động, kinh nghiệm sản xuất, chuyên môn hóa lao động ngày càng nâng cao.

3.1.2. Nhiệm vụ

- Nghiên cứu số lượng, cơ cấu lao động trong doanh nghiệp. Phân tích sự biến động về số lượng lao động, sự thay đổi về cơ cấu lao động thông qua các chỉ tiêu thống kê. Qua đó phân tích đánh giá tình hình sử dụng lao động của doanh nghiệp về mặt số lượng và chất lượng lao động

- Nghiên cứu sự biến động năng suất lao động và các nhân tố ảnh hưởng đồng thời đánh giá hiệu quả sử dụng lao động của doanh nghiệp.

- Nghiên cứu thu nhập các nguồn thu nhập của người lao động. Qua đó xem xét mối quan hệ giữa tốc độ tăng năng suất lao động và tốc độ tăng tiền lương bình quân.

3.2. THỐNG KÊ SỐ LƯỢNG LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP

3.2.1. Phân loại lao động hiện có trong doanh nghiệp

Số lượng lao động của doanh nghiệp có thể phân loại theo nhiều tiêu thức khác nhau phục vụ cho các mục đích nghiên cứu khác nhau. Sau đây là một số phương pháp phân loại lao động theo một số tiêu thức chủ yếu sau:

3.2.1.1. Căn cứ vào việc quản lý lao động và trả lương: chia ra 2 loại

a. *Lao động trong danh sách*: Là lực lượng chủ yếu trong doanh nghiệp, bao gồm những người do doanh nghiệp trực tiếp sử dụng và trả lương và được ghi vào sổ lao động của doanh nghiệp.

b. *Lao động ngoài danh sách*: Là những người không thuộc quyền quản lý sử dụng và trả lương của doanh nghiệp.

3.2.1.2. Căn cứ vào mục đích tuyển dụng và thời gian sử dụng: chia ra 2 loại

a. *Lao động thường xuyên*: Là lực lượng lao động chủ yếu trong doanh nghiệp bao gồm những người được tuyển dụng chính thức và làm những công việc lâu dài thuộc chức năng và nhiệm vụ của doanh nghiệp.

b. *Lao động tạm thời*: Là những người làm việc theo các hợp đồng tạm tuyển ngắn hạn để thực hiện các công tác tạm thời, theo thời vụ.

3.2.1.3. Căn cứ vào phạm vi hoạt động: chia ra 2 loại

a. *Công nhân viên sản xuất kinh doanh chính*: Là số lượng lao động tham gia vào các hoạt động chủ yếu của doanh nghiệp, mà kết quả của hoạt động này chiếm tỷ trọng lớn trong kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Ví dụ như trong công nghiệp hoạt động sản xuất kinh doanh chính là hoạt động sản xuất ra sản phẩm công nghiệp.

b. *Công nhân viên sản xuất kinh doanh khác*: Là những người làm việc trong các lĩnh vực sản xuất khác. Ví dụ như trong doanh nghiệp công nghiệp những người làm ở các bộ phận như sản xuất xây lắp, sản xuất vật liệu xây dựng, thương mại, dịch vụ. . .

3.2.1.4. Căn cứ vào chức năng của người lao động trong quá trình sản xuất

Lao động thuộc sản xuất kinh doanh chính của doanh nghiệp được phân thành các loại sau:

a. *Công nhân*: Là người trực tiếp tác động vào đối tượng lao động để làm ra sản phẩm hay là những người phục vụ trực tiếp cho quá trình sản xuất.

b. *Thợ học nghề*: Là những người học tập kỹ thuật sản xuất sản phẩm dưới sự hướng dẫn của công nhân lành nghề .

c. *Nhân viên kỹ thuật*: Là những người đã tốt nghiệp ở các trường lớp kỹ thuật từ trung cấp trở lên, đang làm công tác kỹ thuật và hưởng theo thang lương kỹ thuật.

d. *Nhân viên quản lý kinh tế*: Là những người đã tốt nghiệp ở các trường lớp kinh tế, đang làm các công việc điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp như: giám đốc, phó giám đốc, nhân viên các phòng ban kinh tế.

e. *Nhân viên quản lý hành chính*: Là những người đang làm công tác tổ chức quản lý hành chính của doanh nghiệp như nhân viên tổ chức, văn thư, lái xe, bảo vệ.

Ngoài ra, người ta còn tiến hành phân loại lao động theo một số tiêu thức khác như: nghề nghiệp, giới tính, tuổi đời, thâm niên nghề, trình độ văn hóa, bậc thợ, . . .

Nghiên cứu phân loại lao động của doanh nghiệp trước hết phục vụ cho việc đánh giá, phân tích thực trạng đội ngũ lao động hiện có cuối kỳ báo cáo, tùy theo mục đích nghiên cứu mà vận dụng theo các tiêu thức khác nhau.

3.2.2. Các chỉ tiêu thống kê số lượng lao động

3.2.2.1. Chỉ tiêu số lượng lao động hiện có

Chỉ tiêu này phản ánh quy mô số lượng lao động của doanh nghiệp hiện có tại một thời điểm nhất định (thường là cuối kỳ)

Số lượng lao động hiện có cuối kỳ báo cáo được xác định theo công thức: (3.1)

$$\text{Số lượng lao động hiện có cuối kỳ} = \text{Số lượng lao động có đầu kỳ} + \text{Số lượng lao động tăng trong kỳ} - \text{Số lượng lao động giảm trong kỳ}$$

3.2.2.2. Chỉ tiêu số lượng lao động bình quân trong kỳ

Là chỉ tiêu phản ánh số lượng lao động mà doanh nghiệp sử dụng bình quân trong một thời kỳ nhất định.

a. Nếu theo dõi thống kê số lượng lao động từng ngày: số lượng lao động bình quân được xác định theo công thức:

$$\bar{T} = \sum_{i=1}^n T_i / n \quad (3.2)$$

Trong đó:

- + \bar{T} : số lượng lao động bình quân trong kỳ (tháng, quý hoặc năm)
- + T_i : số lượng lao động có từng ngày trong kỳ (tháng, quý hoặc năm)
- + n : số ngày theo lịch trong kỳ (tháng, quý hoặc năm)

Chỉ tiêu này cho biết số lượng lao động bình quân hàng ngày của doanh nghiệp trong một tháng (quý hoặc năm).

Lưu ý: Khi tính chỉ tiêu lao động này thì số lao động hiện có của các ngày lễ, ngày chủ nhật qui ước lấy số lao động hiện có của ngày trước ngày lễ, ngày chủ nhật. Ví dụ như số lượng lao động hiện có tại doanh nghiệp ngày thứ bảy là: 500 người thì đó cũng chính là số lượng lao động của ngày chủ nhật tại doanh nghiệp.

b. Trường hợp không thể thống kê số lượng lao động cụ thể từng ngày: mà chỉ thống kê được số lượng lao động trong danh sách có ở từng khoảng thời gian (có thể từ 5 - 7 ngày), số lượng lao động bình quân tính theo công thức:

$$\bar{T} = \frac{\sum_{i=1}^n T_i t_i}{\sum_{i=1}^n t_i} \quad (3.3)$$

Trong đó:

- + \bar{T} : số lượng lao động bình quân trong kỳ nghiên cứu (tháng, quý hoặc năm)
- + T_i : số lượng lao động có trong danh sách ở từng thời điểm
- + t_i : khoảng thời gian tương ứng có số lượng lao động T_i .
- + $\sum_{i=1}^n t_i$: tổng số ngày theo lịch của kỳ nghiên cứu.

Ví dụ 3.1: Có số liệu về tình hình số lượng lao động của xí nghiệp An Phú trong tháng 01 năm 2010 như sau:

Số lượng lao động có ngày 1/01 là 500 công nhân, ngày 05/01 doanh nghiệp tuyển dụng thêm 130 công nhân, ngày 15/01 bổ sung thêm 20 công nhân bậc cao, ngày 26/01 có 02 công nhân nghỉ chế độ và số liệu không đổi cho đến hết tháng 01.

Yêu cầu: Tính số lượng lao động bình quân trong tháng 01/2010.

Bài giải:

Số lượng lao động bình quân trong tháng 01/2010 là:

$$\bar{T} = \frac{500 \times 4 + 630 \times 10 + 650 \times 11 + 647 \times 6}{31} = 624 \text{ (người)}$$

c. *Số lượng lao động bình quân, tính theo chế độ báo cáo thống kê định kỳ:*

Phương pháp tính số lượng lao động bình quân theo công thức (3.2) và (3.3) tương đối chính xác, nhưng cách tính toán phức tạp, để đơn giản trong việc tính toán, chế độ báo cáo thống kê định kỳ qui định cách tính số lượng lao động bình quân tháng theo công thức gần đúng:

$$\bar{T} = \frac{T_1 + T_{15} + T_C}{3} \quad (3.4)$$

Trong đó: T_1, T_{15}, T_C : là số lượng lao động trong danh sách hiện có vào các ngày 1, 15, và cuối tháng.

d. *Trường hợp có số liệu lao động hiện có ở ngày đầu của các tháng thì, số lượng lao động bình quân quý, năm tính theo công thức sau:*

$$\bar{T} = \frac{\frac{T_1}{2} + T_2 + \dots + \frac{T_n}{2}}{n-1} \quad (3.5)$$

Trong đó: T_i ($i = 1, 2, \dots, n$) số lượng lao động có ở tại các ngày đầu tháng.

e. *Nếu không có số liệu lao động ở ngày đầu các tháng, mà chỉ có số liệu lao động bình quân các tháng, thì số lượng lao động bình quân quý (năm) tính theo công thức sau:*

$$\bar{T} = \frac{\text{Tổng số lao động bình quân của các tháng trong quý (năm)}}{4 \text{ (12)}} \quad (3.6)$$

f. *Ngoài ra nếu số lượng lao động trong kỳ ít biến động: ta không theo dõi được cụ thể thời gian biến động. Số lượng lao động bình quân được xác định theo công thức:*

$$\bar{T} = \frac{T_{DK} + T_{CK}}{2} \quad (3.7)$$

Trong đó:

+ T_{DK} : số lượng lao động hiện có đầu kỳ

+ T_{CK} : số lượng lao động hiện có cuối kỳ.

Ví dụ 3.2: Có số liệu về số lượng lao động trong 6 tháng đầu năm 2009 của xí nghiệp An Thịnh như sau:

Số lượng lao động có đầu quý 1: 400 người, số lượng lao động tăng trong quý 1: 60 người, tăng trong quý 2: 80 người, số lượng lao động giảm trong quý 1: 20 người, giảm trong quý 2: 40 người.

Yêu cầu: Tính số lượng bình quân trong từng quý

Bài giải:

- Số lượng lao động hiện có cuối quý 1:

$$400 + 60 - 20 = 440 \text{ (người)}$$

- Số lượng lao động hiện có cuối quý 2:

$$440 + 80 - 40 = 480 \text{ (người)}$$

- Số lượng lao động bình quân quý 1:

$$\bar{T}_o = \frac{400 + 440}{2} = 420 \text{ (người)}$$

- Số lượng lao động bình quân quý 2:

$$\bar{T}_1 = \frac{440 + 480}{2} = 460 \text{ (người)}.$$

Chú ý:

- Công thức (3.2) và (3.3) áp dụng cho tháng (quý, năm)

- Công thức (3.4) và (3.7) áp dụng cho tháng.

- Công thức (3.5) ; (3.6) và (3.7) áp dụng cho quý (năm)

3.2.3. Kiểm tra tình hình sử dụng số lượng lao động

Định mức lao động là số lượng lao động cần thiết theo quy định để hoàn thành việc sản xuất sản phẩm. Để kiểm tra đánh giá tình hình hoàn thành định mức sử dụng lao động thống kê dùng một trong hai phương pháp sau:

3.2.3.1. Phương pháp kiểm tra giản đơn

Chỉ tiêu này được tính bằng cách so sánh số lượng lao động bình quân kỳ báo cáo (thực tế) với số lượng lao động bình quân kỳ gốc (kế hoạch).

- Số tương đối:

$$\frac{T_1}{T_o} \times 100\% \tag{3.8}$$

- Số tuyệt đối: $T_1 - T_o$ (3.9)

Trong đó:

+ T_1 : số lượng lao động bình quân kỳ báo cáo

+ T_o : số lượng lao động bình quân kỳ gốc.

Nhận xét: Chỉ tiêu này phản ánh tình hình sử dụng lao động bình quân kỳ thực tế tăng (giảm) so với kế hoạch. Kết quả tính toán trên mới chỉ phản ánh tình hình tăng (giảm) lao động, chưa phản ánh tình hình sử dụng lao động như vậy là tiết kiệm hay lãng phí.

3.2.3.2. Phương pháp kiểm tra có liên hệ với kết quả sản xuất

Xác định bằng cách so sánh số lượng lao động bình quân kỳ báo cáo với số lượng lao động bình quân kỳ gốc đã được điều chỉnh với tỷ lệ hoàn thành kế hoạch sản xuất.

- Số tương đối:

$$\frac{T_1}{T_o} \times \frac{Q_1}{Q_o} \times 100\% \tag{3.10}$$

- Số tuyệt đối:

$$T_1 - (T_0 \times \frac{Q_1}{Q_0}) \quad (3.11)$$

Trong đó:

+ Q_1 : khối lượng sản phẩm kỳ báo cáo (thực tế) được biểu hiện bằng hiện vật (hoặc giá trị)

+ Q_0 : khối lượng sản phẩm kỳ gốc (kế hoạch) được biểu hiện bằng hiện vật (hoặc giá trị)

Nhận xét:

+ Nếu $T_1 > 1$: (+) lãng phí lao động (sử dụng nhiều hơn qui định)

+ Nếu $T_1 < 1$: (-) tiết kiệm lao động

+ Nếu $T_1 = 1$: sử dụng lao động đúng định mức.

Ví dụ 3.3: Có tình hình sản xuất và sử dụng lao động của doanh nghiệp Khánh Thuận trong 2 tháng báo cáo như sau:

1. Sản phẩm sản xuất:

Bảng 3-1

Sản phẩm	Số lượng sản phẩm (sp)		Đơn giá cố định (1.000 đồng/ sp)
	Tháng 01	Tháng 02	
A	1.000	1.500	200
B	1.800	2.400	250
C	2.200	2.000	150

2. Số lượng lao động sử dụng:

Số công nhân trong danh sách bình quân kỳ kế hoạch: 400 người, kỳ thực tế: 440 người.

Yêu cầu: Kiểm tra tình hình sử dụng lao động của doanh nghiệp theo 2 phương pháp và nhận xét.

Bài giải:

* Kiểm tra theo phương pháp đơn giản:

- Số tương đối: $T_1 / T_0 = 440 / 400 = 1,1$ (hay 110%)

- Số tuyệt đối: $T_1 - T_0 = 440 - 400 = 40$ (người)

Nhận xét: Số lượng lao động bình quân thực tế sử dụng tháng 02 so với tháng 01 tăng 10%, tương ứng tăng 40 người.

* Kiểm tra theo phương pháp có liên hệ với kết quả sản xuất.

Tính $GO = \sum Pq$

$$\begin{aligned} - GO_1 &= (200 \times 1.500 + 250 \times 2.400 + 150 \times 2.000) \\ &= 1.200 \text{ (triệu đồng)} \end{aligned}$$

$$- GO_0 = (200 \times 1.000 + 250 \times 1.800 + 150 \times 2.200) \\ = 980 \text{ (triệu đồng)}$$

- Số tương đối:

$$\frac{440}{400 \times \frac{1.200}{980}} \times 100\% = 0,9016 \text{ (hay } 90,16\%)$$

- Số tuyệt đối: $440 - 488 = - 48$ (người)

Nhận xét: Qua kết quả tính toán ta thấy số lượng lao động bình quân thực tế sử dụng tháng 02 so với tháng 01 tiết kiệm 9,84 % tương ứng tiết kiệm 48 người điều này rất tốt làm giảm chi phí dẫn đến tăng lợi nhuận của doanh nghiệp.

3.3. THỐNG KÊ CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP

Trong quá trình sản xuất kinh doanh, việc bố trí sắp xếp lao động đảm nhận các công việc phải chú trọng đến trình độ chuyên môn nghiệp vụ, thành thạo với công việc, đáp ứng được yêu cầu kỹ thuật của công việc, có như vậy mới tạo cơ sở tăng năng suất lao động, đảm bảo chất lượng sản phẩm sản xuất, do đó ta phải thường xuyên xem xét, đánh giá và thống kê chất lượng lao động, đặc biệt là bộ phận công nhân trực tiếp sản xuất theo một số tiêu thức chất lượng chủ yếu sau:

3.3.1. Kết cấu lao động theo tiêu thức chất lượng

Chỉ tiêu này được xác định bằng cách so sánh số lượng lao động đạt tiêu thức chất lượng i với tổng số lao động của doanh nghiệp tham gia vào tính kết cấu

Tiêu thức chất lượng i của lao động có thể là trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, bậc thợ, thâm niên nghề, . . . Tùy theo tính chất nghiên cứu và tình hình đặc điểm của lao động tại doanh nghiệp mà ta lựa chọn tiêu thức cho phù hợp.

Công thức:

$$d = \frac{T_i}{\sum T_i} \times 100\% \quad (3.12)$$

Trong đó:

- + d : kết cấu lao động theo tiêu thức chất lượng i
- + T_i : số lượng lao động đạt tiêu thức chất lượng i
- + $\sum T_i$: tổng số lao động tham gia tính kết cấu

Chỉ tiêu này phản ánh chất lượng từng loại lao động trong doanh nghiệp, nhằm mục đích so sánh giữa chất lượng lao động thực tế với chất lượng theo yêu cầu của công việc, để có kế hoạch điều chỉnh, bổ sung hay bỏ bớt nhằm đáp ứng được yêu cầu về chất lượng lao động của sản phẩm và công việc.

3.3.2. Thâm niên nghề bình quân

Thâm niên nghề bình quân phản ánh trình độ thành thạo công việc, cũng như phản ánh trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của người lao động tăng lên, nhưng đồng thời tuổi đời của người lao động cũng tăng lên, vì vậy chỉ tiêu này chỉ có thể theo dõi ở

một giới hạn nhất định. Thâm niên nghề bình quân có thể tính cho từng người, từng tổ, đội, phân xưởng, bộ phận hay tính chung cho toàn doanh nghiệp

Thâm niên nghề bình quân được xác định theo công thức:

$$\bar{T}_N = \frac{\sum_{i=1}^n N_i T_i}{\sum_{i=1}^n T_i} \quad (3.13)$$

Trong đó:

- + \bar{T}_N : thâm niên nghề bình quân
- + N_i : mức thâm niên công tác thứ i của lao động ($i = 1, 2, 3, \dots, n$)
- + T_i : số lao động có mức thâm niên N_i
- + $\sum_{i=1}^n T_i$: tổng số lao động tham gia tính thâm niên nghề

3.3.3. Bậc thợ bình quân

Bậc thợ bình quân phản ánh trình độ chuyên môn kỹ thuật và tay nghề của người lao động tại thời điểm nghiên cứu. Bậc thợ bình quân có thể tính cho một tổ công nhân, một phân xưởng (hay một đoạn sản xuất) thuộc bộ phận lao động trực tiếp sản xuất kinh doanh và cũng có thể tính cho các nhóm thuộc lao động quản lý

Bậc thợ bình quân được xác định theo công thức:

$$\bar{B} = \frac{\sum_{i=1}^n B_i T_i}{\sum_{i=1}^n T_i} \quad (3.14)$$

Trong đó:

- + B_i : bậc thợ thứ i ($i = 1, 2, 3, \dots, n$)
- + T_i : số lao động ứng với bậc thợ B_i
- + $\sum_{i=1}^n T_i$: tổng số lao động tham gia tính bậc thợ bình quân

3.3.4. Hệ số đảm nhiệm công việc của công nhân

Công thức:

$$\text{Hệ số đảm nhiệm công việc (H}_{dc}) = \frac{\text{Cấp bậc lương bình quân}}{\text{Cấp bậc công việc bình quân}} \quad (3.15)$$

Trong đó:

$$\text{Cấp bậc lương bình quân} = \frac{\sum(\text{Bậc lương} \times \text{số công nhân từng bậc})}{\text{Tổng số công nhân}} \quad (3.16)$$

$$\text{Cấp bậc công việc bình quân} = \frac{\sum (\text{Cấp bậc công nhân} \times \text{thời gian định mức cho công việc đòi hỏi từng bậc công nhân})}{\text{Tổng thời gian định mức của cấp bậc công nhân.}} \quad (3.17)$$

Hệ số đảm nhiệm công việc của công nhân phản ánh khả năng đảm nhiệm công việc của công nhân, chỉ tiêu này càng lớn chứng tỏ trình độ của công nhân trong xí nghiệp càng cao và ngược lại

Nếu $H_{dc} > 1$: bộ phận lao động dư khả năng đảm nhiệm công việc được giao.

Nếu $H_{dc} < 1$: bộ phận lao động đang cố gắng thực hiện yêu cầu của công việc lớn hơn khả năng của mình, tình hình sử dụng và bố trí lao động của doanh nghiệp chưa đồng bộ với yêu cầu của công việc, chất lượng của sản phẩm sẽ giảm và tổn thất trong sản xuất kinh doanh sẽ tăng.

3.4. THỐNG KÊ BIẾN ĐỘNG SỐ LƯỢNG LAO ĐỘNG

Nghiên cứu biến động số lượng lao động là nghiên cứu tình hình tăng (giảm) lao động. Biến động lao động có thể được thực hiện đối với tổng số lao động hiện có của doanh nghiệp hay chỉ thực hiện đối với bộ phận lao động sản xuất kinh doanh chính của doanh nghiệp, bởi vì sự biến động của bộ phận lao động này gắn liền với việc mở rộng hoặc thu hẹp quy mô sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Để nghiên cứu biến động số lượng lao động thống kê dùng phương pháp bảng cân đối lao động

3.4.1. Lập bảng cân đối lao động

Bảng cân đối lao động của doanh nghiệp thường được lập vào cuối kỳ: cuối quý, 6 tháng đầu năm, 6 tháng cuối năm. Bảng cân đối lao động là báo cáo thống kê tổng hợp tình hình lao động của doanh nghiệp.

Bảng cân đối số lượng lao động hiện có của doanh nghiệp.

(Đvt: người)

Chi tiêu	Số tuyệt đối	Tỷ trọng	% so với cùng kỳ năm trước
1. Số lượng lao động có đầu kỳ			
2. Số lượng lao động tăng trong kỳ			
Trong đó:			
- Tuyển mới			
- Điều động đến			
- Đi học, đi nghĩa vụ quân sự xuất ngũ về			
- Tăng khác			
3- Số lao động giảm trong kỳ			
Trong đó:			
- Nghỉ chế độ			
- Điều động đi			
- Hết tuổi lao động			
- Cho đi học, đi nghĩa vụ quân sự			
- Giảm khác			
4- Số lượng lao động có cuối kỳ			

Bảng cân đối lao động thuộc sản xuất kinh doanh chính của Công ty May

(Đvt: người)

Chỉ tiêu	Hiện có cuối kỳ	Số nhiệm vụ kỳ sau	
		Thừa	Thiếu
Tổng số: 1. Lao động trực tiếp sản xuất (phân theo ngành nghề) - Phân xưởng Cắt. - Phân xưởng ráp. - Phân xưởng thành phẩm đóng gói. - Lao động phục vụ trực tiếp cho sản xuất + Cơ điện + Bảo trì, bảo dưỡng máy móc thiết bị + Vận chuyển. + Kho bãi 2. Lao động làm công khác - Cán bộ kỹ thuật + Quản lý kỹ thuật. + KCS - Cán bộ kinh tế: + Thống kê, kế hoạch, xuất nhập khẩu. + Kế toán tài vụ - Quản lý lao động + Tổ chức tuyển dụng đào tạo + Quản lý nhân sự + Thông tin liên lạc + Văn thư + Bảo vệ + Phục vụ, dịch vụ			

Bảng cân đối lao động là cơ sở thông tin để tính ra một số chỉ tiêu phục vụ việc phân tích biến động lao động của doanh nghiệp.

3.4.2. Các chỉ tiêu phân tích biến động số lượng lao động

Thống kê thường sử dụng các chỉ tiêu sau:

$$\text{Hệ số tăng lao động} = \frac{\text{Số lượng lao động tăng trong kỳ do mọi nguyên nhân}}{\text{Số lượng lao động bình quân}} \quad (3.18)$$

$$\text{Hệ số giảm lao động} = \frac{\text{Số lượng lao động giảm trong kỳ do mọi nguyên nhân}}{\text{Số lượng lao động bình quân}} \quad (3.19)$$

$$\text{Tỷ lệ đổi mới lao động} = \frac{\text{Số lượng lao động có trình độ chuyên môn cao tăng mới trong kỳ}}{\text{Số lượng lao động có cuối kỳ}} \quad (3.20)$$

$$\text{Tỷ lệ lao động nghỉ việc theo chế độ} = \frac{\text{Số lượng lao động nghỉ việc theo chế độ trong kỳ}}{\text{Số lượng lao động có đầu kỳ}} \quad (3.21)$$

3.5. THỐNG KÊ THỜI GIAN LAO ĐỘNG

3.5.1. Các loại thời gian lao động của công nhân sản xuất

Quy thời gian làm việc của người lao động trong doanh nghiệp được tính theo hai loại thời gian: giờ công và ngày công.

3.5.1.1. Các loại ngày công

Tổng lượng lao động hao phí được đo lường bằng thời gian lao động là ngày công được thể hiện qua sơ đồ sau:

Sơ đồ 3.1 CÁC LOẠI NGÀY CÔNG

Số ngày công theo lịch			
Số ngày nghỉ lễ chủ nhật	Số ngày công làm việc theo chế độ		
	Số ngày công có thể sử dụng cao nhất		Số ngày nghỉ phép năm
Số ngày công làm thêm	Số ngày công có mặt	Số ngày công vắng mặt	
	Số ngày công làm việc thực tế trong chế độ	Số ngày công ngừng việc	
Số ngày công làm việc thực tế trong kỳ			

a. *Số ngày công theo lịch*: Là tổng số ngày công theo dương lịch của kỳ nghiên cứu. Đây là quỹ thời gian lớn nhất trong các loại ngày công.

$$\text{Số ngày công theo lịch} = \text{Số lao động bình quân} \times \text{Số ngày theo lịch của kỳ nghiên cứu} \quad (3.22)$$

b. *Số ngày công làm việc theo chế độ*: Là thời gian mà người lao động làm việc theo quy định của chế độ lao động hiện hành.

$$\text{Số ngày công theo chế độ} = \text{Số ngày công theo lịch} - \text{Số ngày công nghỉ theo chế độ} \quad (3.23)$$

c. *Số ngày công có thể sử dụng cao nhất*: Là thời gian mà đơn vị có thể sử dụng tối đa vào quá trình sản xuất kinh doanh trong kỳ.

$$\text{Số ngày công có thể sử dụng cao nhất} = \text{Số ngày công theo chế độ} - \text{Số ngày nghỉ phép năm} \quad (3.24)$$

d. *Số ngày công có mặt*: Là thời gian mà người lao động có mặt tại nơi làm việc và sẵn sàng đảm nhiệm công việc.

$$\text{Số ngày công có mặt} = \text{Số ngày công có thể sử dụng cao nhất} - \text{Số ngày công vắng mặt} \quad (3.25)$$

e. *Số ngày công vắng mặt*: Là thời gian mà người lao động không có mặt tại đơn vị do các nguyên nhân khác nhau (trừ thời gian nghỉ phép). Ví dụ như nghỉ ốm, thai sản, kế hoạch hóa gia đình, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hội họp, đi học, việc riêng hoặc nghỉ không lý do.

f. *Số ngày công ngừng việc*: Là thời gian mà người lao động có mặt nhưng thực tế không làm việc do nhiều nguyên nhân khác nhau ví dụ như: thiếu nguyên vật liệu, máy hỏng, mất điện, . . .

g. *Số ngày công làm thêm*: Là thời gian mà người lao động làm thêm ngoài chế độ theo yêu cầu của đơn vị thường vào ngày lễ và chủ nhật.

h. *Số ngày công làm việc thực tế trong kỳ*: Là tổng ngày công mà người lao động thực tế làm việc kể cả trong chế độ và ngoài chế độ.

3.5.1.2. Các loại giờ công

Nếu đơn vị theo dõi thời gian làm việc trong kỳ của công nhân theo giờ công, thời gian lao động của công nhân được xác định theo sơ đồ sau:

Sơ đồ 3.2

CÁC LOẠI GIỜ CÔNG

	Số giờ công theo chế độ	
Số giờ công làm thêm	Số giờ công làm việc thực tế trong chế độ	Số giờ công ngừng việc trong nội bộ ca
Số giờ công làm việc thực tế trong kỳ		

a. *Số giờ công theo chế độ*: Là quỹ thời gian mà đơn vị có thể sử dụng vào việc sản xuất được tính bằng cách: lấy số ngày công làm việc thực tế nhân với số giờ làm việc trong một ngày do nhà nước qui định.

b. *Số giờ công ngừng việc trong nội bộ ca*: Là thời gian mà người lao động không làm việc do ốm đau, mất điện đột xuất hoặc do thiếu nguyên vật liệu.

c. *Số giờ công làm thêm*: Là tổng số giờ công làm thêm ngoài ca làm việc theo chế độ quy định.

d. *Số giờ công làm việc thực tế trong kỳ*: Là tổng thời gian thực tế làm việc kể cả trong chế độ và ngoài chế độ

Ví dụ 3.4: Có số liệu thống kê về thời gian lao động của một doanh nghiệp sản xuất công nghiệp năm 2009 như sau:

Số lượng lao động bình quân trong năm: 500 người, số ngày nghỉ lễ, chủ nhật của người lao động trong doanh nghiệp được thực hiện theo quy định chung. Tổng số ngày nghỉ phép trong năm của toàn doanh nghiệp: 6.000 ngày, tổng số ngày vắng mặt của toàn doanh nghiệp trong năm: 5.000 ngày, tổng số ngày ngừng việc trong năm là: 1.200 ngày, tổng số ngày công làm thêm là: 800 ngày.

Yêu cầu tính:

1. Tổng số ngày công theo lịch.
2. Tổng số ngày công theo chế độ.
3. Tổng số ngày công có thể sử dụng cao nhất.
4. Tổng số ngày công có mặt.
5. Tổng số ngày công làm việc thực tế trong kỳ.

Bài giải:

1. Tổng số ngày công theo lịch:

$$500 \times 365 = 182.500 \text{ (ngày)}$$

2. Tổng số ngày công theo chế độ:

$$182.500 - (61 \times 500) = 152.000 \text{ (ngày)}$$

3. Tổng số ngày công có thể sử dụng cao nhất:

$$152.000 - 6.000 = 146.000 \text{ (ngày)}$$

4. Tổng số ngày công có mặt:

$$146.000 - 5.000 = 141.000 \text{ (ngày)}$$

5. Tổng số ngày công làm việc thực tế trong kỳ:

$$(141.000 - 1.200) + 800 = 140.600 \text{ (ngày)}$$

3.5.2. Các chỉ tiêu phân tích tình hình sử dụng thời gian lao động của công nhân SX

3.5.2.1. Độ dài bình quân ngày làm việc thực tế (LVTT) theo chế độ

$$\text{Độ dài bình quân ngày LVTT theo chế độ} = \frac{\text{Tổng số giờ LVTT theo chế độ}}{\text{Tổng số ngày LVTT}} \quad (3.26)$$

Chỉ tiêu này phản ánh số giờ làm việc theo chế độ hiện hành trong 1 ngày làm việc.

3.5.2.2. Độ dài bình quân ngày LVTT

$$\text{Độ dài bình quân ngày LVTT} = \frac{\text{Tổng số giờ LVTT}}{\text{Tổng số ngày LVTT}} \quad (3.27)$$

Chỉ tiêu này phản ánh số giờ LVTT trong một ngày làm việc

3.5.2.3. Hệ số làm thêm giờ:

$$\text{Hệ số làm thêm giờ} = \frac{\text{Độ dài bình quân ngày LVTT}}{\text{Độ dài bình quân ngày LVTT theo chế độ}} \quad (3.28)$$

Hệ số làm thêm giờ phản ánh tình hình tăng thời gian LVTT trong một ca.

3.5.2.4. Số ngày công LVTT bình quân trong chế độ của 01 công nhân trong kỳ:

$$\text{Số ngày công LVTT bình quân trong chế độ của 01 công nhân trong kỳ} = \frac{\text{Tổng số ngày công LVTT trong chế độ}}{\text{Số lao động bình quân}} \quad (3.29)$$

Chỉ tiêu này phản ánh số ngày làm việc theo chế độ hiện hành trong một kỳ làm việc (trong tháng, trong quý, trong năm)

3.5.2.5. Số ngày công LVTT bình quân trong của 01 công nhân trong kỳ:

$$\text{Số ngày công LVTT bình quân của 01 công nhân trong kỳ} = \frac{\text{Tổng số ngày công LVTT trong kỳ}}{\text{Số lao động bình quân}} \quad (3.30)$$

Chỉ tiêu này phản ánh số ngày làm việc thực tế trong một kỳ làm việc (cả ngày qui định và ngày làm thêm)

3.5.2.6. Hệ số làm thêm ca:

$$\text{Hệ số làm thêm ca} = \frac{\text{Số ngày công LVTT bình quân 1 công nhân trong kỳ}}{\text{Số ngày LVTT bình quân trong chế độ 1 công nhân trong kỳ}} \quad (3.31)$$

Hệ số làm thêm ca phản ánh tình hình tăng (giảm) thời gian LVTT trong kỳ. Hệ số càng lớn, điều này chứng tỏ ngày làm thêm trong kỳ tăng.

3.6. THỐNG KÊ NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG (NSLĐ)

NSLĐ là chỉ tiêu biểu hiện hiệu quả sử dụng lao động. Tăng NSLĐ đồng nghĩa với cùng một lượng hao phí lao động nhất định, tạo ra được nhiều kết quả hơn, hoặc để sản xuất cùng một lượng kết quả cần chi phí lao động ít hơn. Tăng NSLĐ làm tăng khả năng cạnh tranh, và là nhân tố cơ bản nhất để tăng kết quả sản xuất, tăng tiền lương, hạ giá thành sản phẩm và tăng tích lũy cho doanh nghiệp.

3.6.1. Khái niệm, ý nghĩa của thống kê NSLĐ

3.6.1.1. Khái niệm

NSLĐ là chỉ tiêu tổng hợp phản ánh hiệu quả sử dụng lao động của doanh nghiệp được đo bằng khối lượng sản phẩm trên một đơn vị thời gian hoặc lượng thời gian hao phí để sản xuất ra một đơn vị sản phẩm.

3.6.1.2. Ý nghĩa

- Thống kê NSLĐ là một chỉ tiêu quan trọng đánh giá hiệu quả sử dụng lao động của doanh nghiệp là tốt hay chưa tốt.

- Thông qua thống kê NSLĐ, cho biết được doanh nghiệp trong năm sẽ hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch là bao nhiêu.

- Thống kê NSLĐ phản ánh được trình độ lành nghề của công nhân, qua đó cho thấy việc sắp xếp bố trí, tổ chức quản lý và sử dụng lao động có hợp lý không.

- Là cơ sở để lập các kế hoạch khác như kế hoạch cung ứng nguyên liệu, nhiên liệu, năng lượng.

3.6.1.3. Phương pháp xác định mức NSLĐ

Công thức:

$$W = \frac{Q}{T} \quad (3.32)$$

Hoặc: $t = \frac{T}{Q} \quad (3.33)$

Trong đó:

+ W: năng suất lao động

+ t: lượng thời gian hao phí để sản xuất ra 1 đơn vị sản phẩm ($t = 1/W$)

+ Q: khối lượng sản phẩm được biểu hiện bằng hiện vật (hoặc giá trị).

+ T: lượng lao động hao phí được biểu hiện là tổng số giờ, tổng số ngày (hoặc số lượng lao động bình quân)

3.6.2. Thống kê sự biến động của NSLĐ

3.6.2.1. Các chỉ số NSLĐ

Chỉ số NSLĐ, là chỉ tiêu đánh giá biến động của hiệu quả sử dụng lao động. Qua đó phản ánh hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

a. Chỉ số NSLĐ tính bằng đơn vị hiện vật: $I_w(h)$

Công thức:

$$I_{wh} = \frac{W_{h1}}{W_{ho}} = \frac{Q_1 / T_1}{Q_o / T_o} \quad (3.34)$$

Trong đó:

+ W_{h1} : năng suất lao động tính bằng hiện vật kỳ báo cáo

+ W_{ho} : năng suất lao động tính bằng hiện vật kỳ gốc

+ Q_1 : khối lượng sản phẩm bằng hiện vật kỳ báo cáo

+ Q_o : khối lượng sản phẩm bằng hiện vật kỳ gốc

+ T_1 : số lượng lao động bình quân kỳ báo cáo

+ T_o : số lượng lao động bình quân kỳ gốc.

Ưu nhược điểm:

- Ưu điểm: Đánh giá trực tiếp NSLĐ và có thể dùng để so sánh trực tiếp NSLĐ giữa các xí nghiệp cùng sản xuất một loại sản phẩm.

- Nhược điểm: không tổng hợp được các loại sản phẩm khác nhau, nên không thể tính NSLĐ cho toàn xí nghiệp. Và không thể thống kê được toàn bộ kết quả sản xuất trong kỳ (như sản phẩm dở dang, sản phẩm dịch vụ, . . .)

b. Chỉ số NSLĐ tính bằng đơn vị giá trị (tiền)

✚ Theo giá hiện hành:

$$I_w = \frac{W_1}{W_0} = \frac{\sum P_1 q_1}{\sum p_0 q_0} \quad (3.35)$$

Trong đó:

- + P₁: đơn giá của từng loại sản phẩm tại thời điểm kỳ báo cáo
- + P₀: đơn giá của từng loại sản phẩm tại thời điểm kỳ gốc.
- + q₁: khối lượng sản phẩm kỳ báo cáo.
- + q₀: khối lượng sản phẩm kỳ gốc

Ưu nhược điểm:

-Ưu điểm:

Phản ánh tổng hợp mức hiệu suất của lao động cụ thể. Cho phép tổng hợp chung được các kết quả mà doanh nghiệp đã tạo ra trong kỳ (thành phẩm, bán thành phẩm, sản phẩm dở dang, sản phẩm dịch vụ . . .)

- Nhược điểm: Chịu ảnh hưởng bởi nhân tố giá cả hàng hóa , dịch vụ thay đổi.

✚ Theo giá cố định:

$$I_w = \frac{W_1}{W_0} = \frac{\sum P q_1}{\sum p q_0} \quad (3.36)$$

Trong đó: P- đơn giá cố định của từng loại sản phẩm

Ưu điểm: Chỉ số NSLĐ tính theo giá cố định khắc phục được nhược điểm của chỉ số NSLĐ theo giá hiện hành.

3.6.2.2. Phân tích ảnh hưởng của các nhân tố thuộc về lao động đến tình hình biến động giá trị sản xuất.

Từ công thức: (3.32)

$$\rightarrow \text{Phương trình kinh tế: } Q = W \times T \quad (3.37)$$

Từ phương trình kinh tế trên và từ mối quan hệ giữa NSLĐ và lượng lao động hao phí lao động, ta vận dụng phương pháp hệ thống chỉ số để phân tích tình hình biến động của kết quả sản xuất do ảnh hưởng của 2 nhân tố: NSLĐ và số lượng lao động bình quân.

- Số tương đối:

$$\frac{Q_1}{Q_0} = \frac{W_1}{W_0} \times \frac{T_1}{T_0} \quad (3.38)$$

- Số tuyệt đối:

$$(Q_1 - Q_0) = (W_1 - W_0)T_1 + (T_1 - T_0)W_0 \quad (3.39)$$

Nhận xét: Giá trị sản xuất của xí nghiệp biến động chịu ảnh hưởng bởi 2 nhân tố:

- Do NSLĐ kỳ báo cáo so với kỳ gốc thay đổi, làm cho giá trị sản xuất tăng (giảm) 1 lượng tương ứng.

- Do số lượng lao động bình quân kỳ báo cáo so với kỳ gốc thay đổi, làm cho giá trị sản xuất tăng (giảm) 1 lượng tương ứng.

3.6.3. Phân tích tình hình biến động của NSLĐ theo các nhân tố sử dụng lao động

3.6.3.1. Các chỉ tiêu NSLĐ

NSLĐ là chỉ tiêu tổng hợp, phản ánh hiệu quả sử dụng lao động của quá trình sản xuất kinh doanh, gồm các chỉ tiêu:

a. *Năng suất lao động giờ:*

$$\text{NSLĐ giờ} = \frac{\text{Kết quả sản xuất}}{\text{Tổng số giờ công làm việc thực tế}} \quad (3.40)$$

Chỉ tiêu NSLĐ giờ phản ánh hiệu quả sử dụng lao động trong một giờ làm việc.

b. *Năng suất lao động ngày:*

$$\text{NSLĐ ngày} = \frac{\text{Kết quả sản xuất}}{\text{Tổng số ngày công làm việc thực tế}} \quad (3.41)$$

$$\text{Hay: NSLĐ ngày} = \text{NSLĐ giờ} \times \text{Số giờ công LVTT bình quân 1 ngày} \quad (3.42)$$

Chỉ tiêu năng suất lao động ngày phản ánh hiệu quả sử dụng lao động trong một ngày làm việc.

c. *Năng suất lao động tháng (quý, năm)*

$$\text{NSLĐ tháng (quý, năm)} = \frac{\text{Kết quả sản xuất}}{\text{Số lượng lao động bình quân}} \quad (3.43)$$

Hay:

$$\text{NSLĐ tháng (quý, năm)} = \text{NSLĐ ngày} \times \frac{\text{Số ngày LVTT bình quân}}{\text{1 công nhân trong kỳ}} \quad (3.44)$$

Mà năng suất lao động ngày theo công thức: (3.42)

$$= \text{NSLĐ giờ} \times \text{Số giờ công làm việc thực tế bình quân 1 ngày}$$

→ Năng suất lao động tháng (quý, năm) được xác định theo công thức:

$$\text{NSLĐ tháng (quý, năm)} = \text{NSLĐ giờ} \times \frac{\text{Số giờ LVTT bình quân trong 1 ngày}}{\text{Số ngày LVTT bình quân 01 công nhân trong kỳ}} \quad (3.45)$$

Chỉ tiêu NSLĐ tháng (quý, năm) phản ánh hiệu quả sử dụng lao động trong một thời kỳ nhất định, đây là chỉ tiêu phản ánh đầy đủ và chính xác nhất nên thông kê thường sử dụng chỉ tiêu này để phân tích tình hình biến động của năng suất lao động toàn doanh nghiệp.

3.6.3.2. Phân tích sự biến động NSLĐ do ảnh hưởng các nhân tố sử dụng lao động

Gọi:

- + W: năng suất lao động tháng (quý, năm)
- + a: năng suất lao động giờ
- + b: số giờ làm việc thực tế bình quân trong 1 ngày.
- + c: số ngày làm việc thực tế bình quân 1 công nhân trong kỳ.

Ta suy ra được phương trình kinh tế: $W = a \times b \times c$. (3.46)

Từ phương trình kinh tế trên, ta xây dựng hệ thống chỉ số:

- Số tương đối:

$$\frac{W_1}{W_0} = \frac{a_1}{a_0} \times \frac{b_1}{b_0} \times \frac{c_1}{c_0} \quad (3.47)$$

- Số tuyệt đối:

$$(W_1 - W_0) = (a_1 - a_0)b_1 c_1 + (b_1 - b_0)a_0 c_1 + (c_1 - c_0)a_0 b_0 \quad (3.48)$$

Ví dụ 3.5: Có số liệu về tình hình sản xuất và lao động của Công ty Mai Hoa trong 2 tháng báo cáo như sau:

Bảng 3-2

Chỉ tiêu	Đvt	Tháng 03	Tháng 04
1. Giá trị sản xuất	tr.đồng	3.465	4.590
2. Số lượng lao động bình quân	người	100	120
3. Tổng số ngày công LVTT toàn công ty	ngày	2.800	3.000
4. Tổng số giờ công LVTT toàn công ty	giờ	23.100	25.500

Yêu cầu: Dùng hệ thống chỉ số phân tích tình hình biến động NSLĐ tháng 04 so với tháng 03 do ảnh hưởng 3 nhân tố: NSLĐ giờ, số giờ LVTT bình quân 1 ngày, số ngày LVTT bình quân 01 công nhân trong tháng.

Bài giải:

* Tháng 3:

- $W_0 = 3.465/100 = 34,65$ (tr.đ/người)
- $a_0 = 3.465/ 23.100 = 0,15$ (tr.đ/ giờ)
- $b_0 = 23.100 / 2.800 = 8,25$ (giờ)
- $c_0 = 2.800 / 100 = 28$ (ngày)

* Tháng 04:

- $W_1 = 4.590/120 = 38,25$ (tr.đ/người)
- $a_1 = 4.590 / 25.500 = 0,18$ (tr.đ/giờ)
- $b_1 = 25.500 / 3.000 = 8,5$ (giờ)
- $c_1 = 3.000 / 120 = 25$ (ngày)

Thế vào hệ thống chỉ số:

- Số tương đối:

$$\frac{38,25}{34,65} = \frac{0,18}{0,15} \times \frac{8,5}{8,25} \times \frac{25}{28}$$

$$1,103 = 1,2 \times 1,03 \times 0,892$$

Hay: $110,3\% = 120\% \times 103\% \times 89,2\%$

$$(+10,3\%) (+20\%) (+3\%) (-10,8\%)$$

- Số tuyệt đối:

$$38,25 - 34,65 = (0,18 - 0,15) \times 8,5 \times 25 + (8,5 - 8,25) \times 0,15 \times 25 + (25 - 28) \times 0,15 \times 8,25$$

$$3,6 = 6,375 + 0,9375 + (-3,7125)$$

Nhận xét:

NSLĐ tháng của công nhân tháng 04 so với tháng 03 tăng 10,3% tương ứng tăng 3,6 triệu đồng do ảnh hưởng của các nhân tố sau:

- Do NSLĐ giờ tháng 04 so với tháng 03 tăng 20% làm cho năng suất lao động tháng tăng 6,375 triệu đồng.

- Do số giờ LVTT bình quân trong 1 ngày tháng 04 so với tháng 03 tăng 3% làm cho năng suất lao động tháng tăng 0,9375 triệu đồng.

- Do số ngày LVTT bình quân một công nhân tháng 04 so với tháng 03 giảm 10,8% làm cho năng suất lao động tháng giảm 3,7125 triệu đồng.

3.6.3.3. Phân tích nhân tố ảnh hưởng đến NSLĐ bình quân

Trong trường hợp 1 loại sản phẩm được sản xuất bởi nhiều đơn vị khác nhau (từng tổ, đội, phân xưởng. . .), để tính NSLĐ chung của sản phẩm đó, thống kê sử dụng chỉ tiêu NSLĐ bình quân toàn doanh nghiệp.

Được xác định theo công thức

$$\bar{W} = \frac{\sum W.T}{\sum T} \quad (3.49)$$

Trong đó:

+ W: mức NSLĐ của từng đơn vị (từng tổ, đội, phân xưởng. . .)

+ T: lượng lao động hao phí của từng đơn vị

+ \bar{W} : NSLĐ bình quân của toàn doanh nghiệp

+ $T / \sum T$: kết cấu thời gian lao động (số lượng lao động), ký hiệu: d

$$\rightarrow \text{Phương trình kinh tế: } \bar{W} = \sum W.d \quad (3.50)$$

Từ phương trình kinh tế trên ta xây dựng hệ thống chỉ số:

- Số tương đối:

$$\frac{\bar{W}_1}{\bar{W}_0} = \frac{\sum W_1.d_1}{\sum W_0.d_1} \times \frac{\sum W_0.d_1}{\sum W_0.d_0} \quad (3.51)$$

- Số tuyệt đối:

$$(\bar{W}_1 - \bar{W}_o) = (\sum W_1.d_1 - \sum W_o.d_o) + (\sum W_o.d_1 - \sum W_o.d_o) \quad (3.52)$$

Ví dụ 3.6: Có số liệu về tình hình sản xuất của xí nghiệp Dệt trong 6 tháng cuối năm báo cáo như sau :

Bảng 3-3

Phân xưởng	Khối lượng sản phẩm sản xuất (m)		Số lượng lao động bình quân (người)	
	Quý 3	Quý 4	Quý 3	Quý 4
I	45.000	54.000	150	180
II	71.400	81.200	170	200
III	90.000	120.000	180	200

Yêu cầu:

1. Tính NSLĐ bình quân toàn xí nghiệp trong từng quý.
2. Phân tích tình hình biến động của NSLĐ bình quân toàn xí nghiệp quý 4 so với quý 3 do ảnh hưởng 2 nhân tố: năng suất lao động của từng phân xưởng và kết cấu lượng lao động hao phí.

Bài giải:

1. Căn cứ số liệu đề bài cho và dựa vào công thức: (3.50), ta tính toán và lập bảng

Bảng 3-4

PX	Quý 3				Quý 4			
	Q _o (m)	T _o (người)	W _o (m/người)	d _o (%)	Q ₁ (m)	T ₁ (người)	W ₁ (m/người)	d ₁ (%)
I	450.000	150	3.000	30	540.000	180	3.000	31
II	714.000	170	4.020	34	812.000	200	4.006	34,5
III	900.000	180	5.000	36	1.200.000	200	6.000	34,5
Cộng	2.064.000	500	4.128	100	2.552.000	580	4.400	100

- NSLĐ bình quân toàn xí nghiệp quý 3: (\bar{W}_o)

$$\bar{W}_o = \sum W_o.d_o = 4.128 \text{ (m/người)}$$

- NSLĐ bình quân toàn xí nghiệp quý 4: (\bar{W}_1)

$$\bar{W}_1 = \sum W_1.d_1 = 4.400 \text{ (m/ người)}$$

2. Vận dụng phương pháp hệ thống chỉ số phân tích tình hình biến động của NSLĐ bình quân toàn xí nghiệp quý 4 so với quý 3 do ảnh hưởng 2 nhân tố: NSLĐ bình quân của từng phân xưởng và kết cấu lượng lao động hao phí.

Dựa vào phương trình kinh tế (3.50) và hệ thống chỉ số (3.51) và (3.52)

Tính toán số liệu

$$- \bar{W}_1 = \sum W_1.d_1 = 4.400 \text{ (m/người)}$$

$$- \bar{W}_o = \sum W_o.d_o = 4.128 \text{ (m/ người)}$$

$$- \sum W_{o,d_1} = 3.000 \times 0,31 + 4.200 \times 0,345 + 5.000 \times 0,345 = 4.104 \text{ (m/ người)}$$

Thế số vào hệ thống chỉ số:

- Số tương đối:

$$\frac{4.400}{4.128} = \frac{4.400}{4.104} \times \frac{4.104}{4.128}$$

$$1,065 = 1,072 \times 0,994$$

Hay: $106,5\% = 107,2\% \times 99,4\%$

$$(+6,5\%) \quad (+7,2\%) \quad (-0,6\%)$$

- Số tuyệt đối:

$$(4.400 - 4.128) = (4.400 - 4.104) + (4.104 - 4.128)$$

$$272 = 296 + (-24)$$

Nhận xét:

NSLĐ bình quân toàn xí nghiệp quý 4 so với quý 3 tăng 6,5% tương ứng tăng 272 (m/người) do ảnh hưởng 2 nhân tố:

- Do NSLĐ từng phân xưởng quý 4 so với quý 3 tăng 7,2% làm cho NSLĐ bình quân toàn xí nghiệp tăng 296 (m/ người).

- Do kết cấu về lượng lao động hao phí quý 4 so với quý 3 thay đổi làm cho NSLĐ bình quân toàn xí nghiệp giảm 0,6% hay giảm 24 (m/ người).

3.7. THỐNG KÊ THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DN

Thu nhập của lao động trong doanh nghiệp là số tiền người lao động nhận được từ các nguồn trong doanh nghiệp, và họ được toàn quyền sử dụng trong tiêu dùng, cho bản thân và gia đình. Thông qua thống kê và phân tích giúp các nhà quản trị doanh nghiệp tìm ra giải pháp tăng thu nhập thực tế cho người lao động, đồng thời đảm bảo sự công bằng trong phân phối các nguồn thu nhập cho người lao động trong doanh nghiệp.

3.7.1. Thu nhập và các nguồn thu nhập của người lao động

3.7.1.1. Khái niệm

Thu nhập là tất cả các khoản tiền lương mà doanh nghiệp đã trả cho người lao động theo số lượng và chất lượng lao động của họ và các khoản phụ cấp mang tính chất thường xuyên được tính vào quỹ lương.

3.7.1.2. Các nguồn thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp

Thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp nước ta được hình thành từ nhiều nguồn, đó là:

- Thu nhập từ lương: là khoản thu nhập mà người lao động được hưởng từ kết quả lao động của họ trong kỳ.

- Thu nhập từ các khoản phụ cấp có tính chất lương.

- Thu nhập nhận từ quỹ bảo hiểm xã hội trả thay lương do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, kế hoạch hoá gia đình, ...

- Thu nhập nhận từ quỹ của doanh nghiệp.
- Thu nhập do làm thuê, làm công cho bên ngoài.
- Thu nhập khác.

3.7.2. Các chỉ tiêu phản ánh tình hình tiền lương của lao động trong doanh nghiệp

3.7.2.1. Chỉ tiêu tổng quỹ lương

Tổng quỹ lương của doanh nghiệp là số tiền mà doanh nghiệp dùng để trả cho người lao động căn cứ vào kết quả lao động của họ theo các hình thức, các chế độ tiền lương và chế độ phụ cấp tiền lương hiện hành trong một thời kỳ nhất định.

Tổng quỹ tiền lương bao gồm:

- Tiền lương trả theo thời gian, trả theo sản phẩm, lương khoán.
- Các loại phụ cấp làm đêm, thêm giờ và phụ cấp độc hại, . . .
- Tiền lương trả cho người lao động sản xuất ra sản phẩm hỏng trong định mức.
- Tiền lương trả cho người lao động ngừng sản xuất do những nguyên nhân khách quan như: đi học, đi họp, hội nghị, nghỉ phép, . . .
- Các khoản tiền thưởng có tính chất thường xuyên.

Tổng quỹ lương được xác định theo công thức:

$$F = \bar{f} \times T \quad (3.53)$$

Trong đó:

- + F: tổng quỹ lương.
- + \bar{f} : tiền lương bình quân 1 lao động trong kỳ.
- + T: số lượng lao động bình quân.

Tổng quỹ lương của doanh nghiệp được phân loại theo các tiêu thức khác nhau:

a. Căn cứ theo hình thức và chế độ trả lương: Chia làm 2 loại:

- *Quỹ lương trả theo sản phẩm*: bao gồm lương sản phẩm không hạn chế, lương sản phẩm lũy tiến, lương sản phẩm có thưởng, . . . lương trả theo sản phẩm là hình thức trả lương tiên tiến nhất hiện nay.

- *Quỹ lương trả theo thời gian*: gồm 2 chế độ lương thời gian giản đơn và lương thời gian có thưởng.

b. Căn cứ theo loại lao động: Chia làm 2 loại:

- *Quỹ lương của nhân viên gián tiếp*: là các khoản tiền lương trả cho cán bộ quản lý sản xuất, thường trả theo thời gian lao động.

- *Quỹ lương của lao động trực tiếp sản xuất*: là các khoản tiền trả cho lao động trực tiếp sản xuất và thợ học nghề được doanh nghiệp trả lương, thông thường hình thức lương này trả theo lương sản phẩm hay lương khoán.

c. Căn cứ theo độ dài thời gian làm việc khác nhau trong kỳ nghiên cứu: Chia làm 3 loại:

- *Tổng quỹ lương giờ*: là tiền lương trả cho tổng số giờ thực tế làm việc (trong chế độ và giờ làm thêm), và tiền thưởng (nếu có), gắn liền với tiền lương giờ, ví dụ như thưởng tăng NSLĐ, thưởng tiết kiệm nguyên vật liệu, thưởng nâng cao chất lượng sản phẩm sản xuất, . . .

- *Tổng quỹ lương ngày*: là tiền lương trả cho tổng số ngày thực tế làm việc (trong chế độ và làm thêm), và các khoản phụ cấp lương ngày, ví dụ như tiền trả cho thời gian ngừng việc trong nội bộ ca không phải lỗi do người lao động, tiền trả cho sản phẩm hỏng trong định mức.

- *Tổng quỹ lương tháng (quý, năm)*: là tiền lương trả cho người lao động trực tiếp sản xuất của doanh nghiệp trong tháng (quý, năm), bao gồm tiền lương ngày và các khoản phụ cấp khác trong tháng như tiền trả cho người lao động: trong thời gian nghỉ phép năm, hay trong trường hợp ngừng việc cả ngày không phải lỗi do người lao động, tiền trả các khoản phụ cấp thâm niên, phụ cấp chức vụ, . . .

3.7.2.2. Chỉ tiêu tiền lương bình quân

Tiền lương bình quân là chỉ tiêu tổng hợp phản ánh thu nhập của người lao động trong quá trình sản xuất kinh doanh, gồm các chỉ tiêu:

a. *Tiền lương bình quân giờ*:

$$\text{Tiền lương bình quân giờ} = \frac{\text{Tổng quỹ lương}}{\text{Tổng số giờ công LVTT}} \quad (3.54)$$

Chỉ tiêu tiền lương bình quân giờ phản ánh thu nhập của người lao động trong một giờ làm việc.

b. *Tiền lương bình quân ngày*:

$$\text{Tiền lương bình quân ngày} = \frac{\text{Tổng quỹ lương}}{\text{Tổng số ngày công LVTT}} \quad (3.55)$$

Hay:

$$\text{Tiền lương bình quân ngày} = \text{Tiền lương bình quân giờ} \times \text{Số giờ công LVTT bình quân 1 ngày} \quad (3.56)$$

Chỉ tiêu tiền lương bình quân ngày phản ánh thu nhập của người lao động trong ngày làm việc.

c. *Tiền lương bình quân tháng (quý, năm)*:

$$\text{Tiền lương bình quân tháng (quý, năm)} = \frac{\text{Tổng quỹ lương}}{\text{Số lượng lao động bình quân}} \quad (3.57)$$

Hay:

$$\text{Tiền lương bình quân tháng (quý, năm)} = \text{Tiền lương bình quân ngày} \times \text{Số ngày LVTT bình quân 01 công nhân trong kỳ} \quad (3.58)$$

Chỉ tiêu tiền lương bình quân tháng (quý, năm), phản ánh thu nhập của người lao động trong một thời gian nhất định, được sử dụng để phân tích tình hình biến động của tổng quỹ tiền lương toàn doanh nghiệp.

3.7.3. Phân tích tình hình sử dụng tổng quỹ lương của công nhân sản xuất

3.7.3.1. Kiểm tra tình hình sử dụng tổng quỹ lương

Để đánh giá tình hình biến động của tổng quỹ lương giữa 2 kỳ, hay đánh giá mức độ hoàn thành kế hoạch tổng quỹ lương, có thể sử dụng 2 phương pháp sau:

a. Kiểm tra theo phương pháp giản đơn:

Lấy quỹ lương thực tế sử dụng trong kỳ nghiên cứu (báo cáo) so với quỹ lương kỳ kế hoạch (kỳ gốc)

$$\text{- Số tương đối: } \frac{F_1}{F_0} \quad (\text{lần, \%}) \quad (3.59)$$

$$\text{- Số tuyệt đối: } F_1 - F_0 = (\pm) \quad (3.60)$$

Trong đó:

+ F_0 : tổng quỹ lương kỳ gốc.

+ F_1 : tổng quỹ lương kỳ nghiên cứu (kỳ báo cáo)

Nhận xét: Tổng quỹ lương thực tế sử dụng kỳ nghiên cứu so với kỳ kế hoạch đã tăng (giảm) bao nhiêu (lần, %), cụ thể tăng (giảm) bao nhiêu đồng, chưa đánh giá được tình hình sử dụng quỹ lương tiết kiệm (lãng phí).

b. Kiểm tra theo phương pháp có liên hệ với kết quả sản xuất:

Được xác định bằng cách so sánh quỹ lương kỳ thực tế (báo cáo) với quỹ lương theo kế hoạch (kỳ gốc) đã được điều chỉnh với tỷ lệ hoàn thành kế hoạch sản xuất.

- Số tương đối:

$$\frac{F_1}{F_0 \times Q_1 / Q_0} = (\text{lần, \%}) \quad (3.61)$$

- Số tuyệt đối:

$$F_1 - (F_0 \times Q_1 / Q_0) = (\pm) \quad (3.62)$$

Nhận xét: Kết quả tính toán của phương pháp này phản ánh quỹ lương thực tế sử dụng so với kế hoạch lãng phí hay tiết kiệm bao nhiêu (%) và cụ thể là bao nhiêu (tiền):

+ Nếu $F_1 < (F_0 \frac{Q_1}{Q_0})$: Tiết kiệm (tốt)

+ Nếu $F_1 > (F_0 \frac{Q_1}{Q_0})$: Lãng phí (xấu)

+ Nếu $F_1 = (F_0 \frac{Q_1}{Q_0})$: thực hiện đúng kế hoạch

3.7.3.2. Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến tổng quỹ lương

Tổng quỹ lương tăng hoặc giảm ảnh hưởng bởi hai nhân tố tiền lương bình quân 1 lao động và số lượng lao động bình quân.

Vận dụng phương pháp hệ thống chỉ số để phân tích tình hình biến động của tổng quỹ lương, theo công thức (3.52), ta xây dựng hệ thống chỉ số:

- Số tương đối:

$$\frac{F_1}{F_o} = \frac{\bar{f}_1}{\bar{f}_o} \times \frac{T_1}{T_o} \quad (3.63)$$

- Số tuyệt đối: $F_1 - F_o = (\bar{f}_1 - \bar{f}_o).T_1 + (T_1 - T_o).\bar{f}_o$ (3.64)

3.7.4. Phân tích nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương bình quân 1 lao động

Một loại sản phẩm nào đó của doanh nghiệp được sản xuất bởi nhiều công nhân với các mức thu nhập khác nhau, do đó để phân tích những nhân tố ảnh hưởng tình hình biến động của tiền lương bình quân chung toàn doanh nghiệp, ta áp dụng công thức sau

Tiền lương bình quân 1 lao động trong toàn doanh nghiệp:

$$\bar{f} = \frac{\sum f.T}{\sum T} \quad (3.65)$$

Trong đó:

- + \bar{f} : tiền lương bình quân một công nhân trong toàn xí nghiệp.
- + f: tiền lương bình quân một công nhân trong (tổ, đội, phân xưởng)
- + T: số lượng lao động bình quân.
- + $T / \sum T$: kết cấu về lượng lao động hao phí, (ký hiệu: d)

→ Phương trình kinh tế: $I_{\bar{f}} = I_f \times I_d$ (3.66)

Từ phương trình kinh tế trên ta xây dựng hệ thống chỉ số dùng để phân tích sự biến động của tiền lương bình quân trong toàn xí nghiệp.

- Số tương đối:

$$\frac{\bar{f}_1}{\bar{f}_o} = \frac{\sum f_1.d_1}{\sum f_o.d_1} \times \frac{\sum f_o.d_1}{\sum f_o.d_o} \quad (3.67)$$

- Số tuyệt đối:

$$(\bar{f}_1 - \bar{f}_o) = (\sum f_1.d_1 - \sum f_o.d_1) + (\sum f_o.d_1 - \sum f_o.d_o) \quad (3.68)$$

Câu hỏi ôn tập

1. Trình bày các chỉ tiêu phân tích tình hình sử dụng thời gian lao động của công nhân sản xuất .
2. Trình bày khái niệm, phương pháp tính các chỉ tiêu mức năng suất lao động.
3. Trình bày các chỉ tiêu NSLĐ và các chỉ tiêu tiền lương bình quân.
4. Vận dụng phương pháp hệ thống chỉ số phân tích tình hình biến động của các nhân tố thuộc về lao động, NSLĐ và tiền lương đến chỉ tiêu phân tích
5. Phân tích mối quan hệ giữa tốc độ tăng NSLĐ và tốc độ tăng tiền lương bình quân

