

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

HOÀNG THỊ DUNG

**HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO
ĐỘNG TẠI BẢO ĐỒI SỐNG VÀ PHÁP LUẬT**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

HÀ NỘI - 2015

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

HOÀNG THỊ DUNG

**HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO
ĐỘNG TẠI BẢO ĐỒI SỐNG VÀ PHÁP LUẬT**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số : 60340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS. TRẦN THỊ LỘC

HÀ NỘI - 2015

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn này là công trình nghiên cứu thực sự của cá nhân tôi, chưa được công bố trong bất cứ một công trình nghiên cứu nào. Các số liệu, nội dung được trình bày trong luận văn này là hoàn toàn hợp lệ và đảm bảo tuân thủ các quy định về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ.

Tôi xin chịu trách nhiệm về đề tài nghiên cứu của mình.

Tác giả

Hoàng Thị Dung

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN.....	I
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	V
DANH MỤC BẢNG, BIỂU	VI
LỜI MỞ ĐẦU.....	1
1. Lý do lựa chọn đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu.....	2
3. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu	4
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	4
5. Phương pháp nghiên cứu.....	5
6. Kết cấu của luận văn.....	6
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÓ THU.....	7
1.1. Một số khái niệm cơ bản có liên quan.....	7
1.1.1 Tiền lương, tiền công	7
1.1.2 Tiền thưởng.....	8
1.1.3 Quy chế trả lương - thưởng.....	9
1.1.4 Nhuận bút, phần trăm hoa hồng quảng cáo.	11
1.1.5 Khất quát đơn vị sự nghiệp có thu.....	11
1.2. Nội dung cơ bản của quy chế trả lương.....	13
1.2.1. Những căn cứ và nguyên tắc xây dựng quy chế trả lương-thưởng	13
1.2.2. Quỹ tiền lương và sử dụng quỹ tiền lương.....	16
1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến quy chế trả lương trong tổ chức	20
1.3.1. Các nhân tố bên ngoài tổ chức.....	20
1.3.2. Các nhân tố bên trong tổ chức	22
1.4. Kinh nghiệm về hoàn thiện quy chế trả lương ở một số cơ quan báo chí và bài học rút ra cho công tác này ở báo Đời sống & Pháp luật.....	24
1.4.1. Báo Lao động Xã hội	25
1.4.2. Báo Nông thôn ngày nay.....	25
1.4.3. Bài học kinh nghiệm rút ra cho báo Đời sống & Pháp luật.....	26
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI BÁO ĐỜI SỐNG VÀ PHÁP LUẬT	28
2.1. Tổng quan về báo Đời sống và Pháp luật	28
2.1.1. Khái quát chung về báo Đời sống và Pháp luật	28
2.1.2. Tình hình nhân sự tại báo Đời sống và Pháp luật	35
2.2. Phân tích thực trạng quy chế trả lương tại báo Đời sống và Pháp luật	39
2.2.1. Phân tích các căn cứ và nguyên tắc xây dựng quy chế trả lương .	39
2.2.2 . Phân tích nội dung của quy chế trả lương.....	42

2.2.3. Tác động của quy chế trả lương tại Tòa soạn	63
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI BÁO ĐỜI SỐNG VÀ PHÁP LUẬT.....	71
3.1. Định hướng phát triển của báo Đời sống và Pháp luật	71
3.1.1. Căn cứ định hướng	71
3.1.2. Yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng sứ mệnh và vai trò của người làm báo trong giai đoạn hiện nay.....	72
3.2. Một số giải pháp hoàn thiện quy chế trả lương của báo Đời sống và Pháp luật.....	74
3.2.1. Hoàn thiện những quy định chung	74
3.2.2. Hoàn thiện phương pháp trả lương dựa trên bản mô tả công việc, phân tích công việc, đánh giá thực hiện công việc cho từng bộ phận.....	75
3.2.3. Hoàn thiện quy chế trả lương, nhuận bút, thù lao cho người lao động	80
3.2.4. Tạo cơ chế đãi ngộ linh hoạt, hợp lý, kịp thời	85
3.2.5. Nâng cao trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ làm công tác lao động - tiền lương.	86
3.2.6. Tăng cường quản lý lao động và giáo dục ý thức trách nhiệm cho người lao động	87
3.3. Một số khuyến nghị	88
3.3.1. Khuyến nghị với các cơ quan Nhà nước về chính sách thuế đối với báo Đời sống và Pháp luật.	88
3.3.2. Khuyến nghị đối với cơ quan chủ quản là Hội Luật gia Việt Nam.	89
KẾT LUẬN	91

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

STT	Từ viết tắt	Nội dung đầy đủ
1	Bộ LĐ- TB& XH	Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội
2	BHXH	Bảo hiểm xã hội
3	BTV	Biên tập viên
4	CBCNV	Cán bộ công nhân viên
5	ĐS&PL	Đời sống & Pháp luật
6	PV	Phóng viên
7	HĐLĐ	Hợp đồng lao động
8	HLGVN	Nghiên cứu sinh
9	NCS	Trách nhiệm hữu hạn một thành viên
10	TNDN	Thu nhập doanh nghiệp

DANH MỤC BẢNG, BIỂU

Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức của báo Đời sống & Pháp luật.....	32
Bảng 2.1: Bảng cơ cấu lao động theo tuổi, giới tính và trình độ đào tạo năm 2014	36
Bảng 2.2. Hệ số nhuận bút mức tối đa theo Nghị định 18/2004/NĐ-CP	49
Bảng 2.3. Hệ số nhuận bút tại báo Đời sống & Pháp luật	50
Bảng 2.4. Tiền lương, nhuận bút của lao động tại báo Đời sống & Pháp luật năm 2014	51
Bảng 2.5. Tiền lương, nhuận bút của lao động tại báo Người Hà Nội năm 2014	52
Bảng 2.6. Tiền lương, nhuận bút của lao động tại báo Lao động Xã hội năm 2014	52
Bảng 2.7: Mức phụ cấp xuất bản tại báo Đời sống & Pháp luật.....	55
Bảng 2.8: Mức phụ cấp làm thêm giờ tại báo Đời sống & Pháp luật.....	56
Bảng 2.9 Tiêu chí bình xét cá nhân.....	58
Bảng 2.10. Tiêu chí bình xét năm:.....	59
Bảng 2.11: Tổng hợp kết quả điều tra về quy chế trả lương tại báo Đời sống & Pháp luật	63
Bảng 2.12: Nguyên nhân thu hút nhân lực vào Tòa soạn.....	65
Bảng 2.13: Nguyên nhân duy trì lao động làm việc cho cơ quan	65
Bảng 2.14: Nguồn thông tin biết về quy chế trả lương, thưởng:.....	67
Bảng 3.1- Đề xuất hệ số Nhuận bút tối đa ở báo Đời sống & Pháp luật:.....	82

LỜI MỞ ĐẦU

1. Lý do lựa chọn đề tài

Sức mạnh của một tổ chức phụ thuộc rất lớn vào các nguồn lực của tổ chức, đặc biệt là nguồn lực về lao động. Tiền lương là nguồn thu nhập chính của người lao động, chính sách tiền lương đúng đắn và phù hợp sẽ phát huy được tính năng động sáng tạo, năng lực quản lý, tinh thần trách nhiệm, ý thức và sự gắn bó của người lao động đối với tổ chức, tổ chức. Từ đó mới có thể phát huy và nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh của đơn vị.

Xây dựng và thực hiện quy chế trả lương, trả thưởng là một trong những yếu tố quan trọng của quản lý quỹ tiền lương trong tổ chức. Quy chế trả lương, trả thưởng là căn cứ pháp lý để tổ chức quản lý và phân phối quỹ tiền lương, do đó việc xây dựng quy chế là bắt buộc đối với mỗi tổ chức. Đây là yếu tố biểu hiện rõ ràng nhất lợi ích vật chất của người lao động, là đòn bẩy kinh tế mạnh mẽ nhất thúc đẩy người lao động tích cực làm việc, thu hút được lực lượng lao động giỏi, từ đó góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh. Tùy thuộc vào đặc điểm mỗi tổ chức mà xây dựng quy chế trả lương, trả thưởng sao cho phù hợp và hiệu quả.

Đối với một cơ quan báo chí cũng vậy, nếu thu nhập, tiền lương của người lao động được trả đúng với sức lao động của họ thì tờ báo sẽ có nhiều bài hay hơn, thời sự hơn, số lượng phát hành sẽ tăng, góp phần vào sự phát triển của tờ báo nói riêng và của nền kinh tế xã hội nói chung.

Xuất phát từ nhận thức về tầm quan trọng của công tác tiền lương, trong nhiều năm qua báo Đời sống và Pháp luật (trực thuộc Hội Luật gia Việt Nam) luôn xây dựng một quy chế trả lương ngày càng hợp lý hơn cho cán bộ, phóng viên trong tổ chức nhằm nâng cao đời sống của họ và gia đình, đồng thời phát huy tốt hơn năng lực của cán bộ vào sự phát triển của đơn vị. Tuy

nhiên, công tác trả lương tại đây vẫn còn một số hạn chế nhất định, cần phải nghiên cứu điều chỉnh phù hợp.

Báo chí là một ngành đặc thù trong xã hội, cho nên vấn đề chi trả lương và cách thức trả lương cho cán bộ, phóng viên cũng khác với các ngành khác. Chính vì thế, công tác trả lương hiện nay ở các cơ quan báo chí vẫn còn nhiều bất cập, chưa rõ ràng. Việc hoàn thiện quy chế trả lương tại báo *Đời sống & Pháp luật* là cần thiết để phát huy năng lực, chuyên môn, nâng cao năng suất lao động, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh. Từ thực tế đó, em chọn đề tài: ***“Hoàn thiện quy chế trả lương cho người lao động tại báo Đời sống và Pháp luật”*** làm đề tài cho luận văn này.

2. Tình hình nghiên cứu

Ở Việt Nam hiện nay, công tác tiền lương, tiền thưởng luôn là vấn đề quan trọng được quan tâm tại các tổ chức, doanh nghiệp. Bởi nó là một yếu tố của chi phí sản xuất có liên quan và tác động trực tiếp đến lợi nhuận của doanh nghiệp. Đồng thời, tiền lương cũng là một yếu tố vật chất quan trọng trong việc tạo động lực, tăng năng suất lao động.

Là một công cụ cơ bản của Quản trị nhân lực, tiền lương được nhiều nhà quản trị, tổ chức trên thế giới cũng như trong nước quan tâm nghiên cứu với nhiều công trình khoa học, đề tài nghiên cứu về lý luận và thực tiễn áp dụng theo các xu hướng khác nhau, cùng những quan điểm và đặc trưng riêng. Đã có nhiều đề tài cấp Bộ, Ngành, luận án Tiến sỹ về tiền lương như:

- Đề tài cấp Bộ (2006) của Nguyễn Anh Tuấn về: “Đổi mới chính sách tiền lương trong bối cảnh kinh tế tri thức”. Sau khi nêu thực trạng tiền lương của nước ta hiện nay và những đặc trưng nền kinh tế tri thức trong bối cảnh hội nhập, tác giả đã nêu lên những yêu cầu cấp bách phải đổi mới toàn diện chính sách tiền lương hiện hành trên cơ sở hiệu quả công việc và giá trị lao động.

- Luận án NCS Trần Thế Hùng (2008): “Hoàn thiện công tác quản lý trong ngành điện lực Việt nam”. Luận án hệ thống cơ sở lý luận về tiền lương, công tác trả lương của ngành điện lực Việt Nam và đề xuất một số giải pháp cải thiện công tác trả lương trong ngành điện lực.

- Luận án NCS Trịnh Duy Huyền (2011): “Hoàn thiện phương thức trả lương linh hoạt cho người lao động kỹ thuật cao trong ngành dầu khí Việt Nam”. Luận án đã đưa ra khái niệm mới về “trả lương linh hoạt”, phân tích nêu rõ đặc trưng của phương thức trả lương linh hoạt so với phương thức truyền thống, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện phương thức trả lương linh hoạt.

- Luận án Tiến sỹ của TS. Vũ Hồng Phong (2011) với đề tài: “Nghiên cứu tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước trên địa bàn Hà Nội”. Tác giả đã chỉ ra các đặc thù của nhóm doanh nghiệp đang nghiên cứu tác động đến tiền lương, thu nhập của người lao động. Hơn nữa, tác giả đã đi sâu vào nghiên cứu các nhân tố bên trong và bên ngoài tác động đến tiền lương và thu nhập của người lao động, từ đó làm căn cứ để đưa ra các giải pháp có tính lý luận cao và thực tiễn.

Ngoài ra, còn rất nhiều công trình, bài viết của các nhà nghiên cứu đăng tải trên các sách, báo, tạp chí...

Như vậy, tiền lương là mối quan tâm lớn của toàn xã hội, là chính sách kinh tế quan trọng của một quốc gia, thể hiện triết lý, quan điểm và nghệ thuật quản lý nguồn nhân lực của các tổ chức. Tuy có nhiều công trình nghiên cứu về tiền lương nói chung nhưng chủ yếu là các công trình nghiên cứu về chính sách tiền lương, cơ chế quản lý tiền lương hay cơ chế, phương thức trả lương....

Bên cạnh đó, tại Việt Nam hiện nay, trong các ngành đặc thù như Báo chí, hiện chưa có nhưng công trình nghiên cứu toàn diện, sâu sắc để có thể

làm rõ được thực trạng cũng như phương hướng hoàn thiện trong quy chế trả lương theo yêu cầu của kinh tế thị trường. Chính vì thế, tác giả đã chọn đề tài để nghiên cứu, đi sâu và phân tích quy chế trả lương tại báo Đời sống & Pháp luật.

3. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục tiêu nghiên cứu:

Nghiên cứu về quy chế trả lương và việc phân phối quỹ tiền lương tại báo Đời sống và Pháp luật. Từ đó đưa ra những giải pháp, những đề xuất nhằm hoàn thiện quy chế trả lương tại đây.

Nhiệm vụ nghiên cứu:

- Hệ thống hóa và làm rõ các vấn đề lý luận liên quan đến quy chế trả lương.
- Phân tích, đánh giá thực trạng quy chế trả lương cho người lao động tại báo Đời sống và Pháp luật.
- Đề xuất các giải pháp, đưa ra kiến nghị để hoàn thiện quy chế trả lương cho người lao động tại báo Đời sống và Pháp luật.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

• *Đối tượng nghiên cứu:*

Quy chế trả lương cho người lao động báo Đời sống và Pháp luật.

• *Phạm vi nghiên cứu*

- Về không gian: Cán bộ, nhân viên thuộc báo Đời sống và Pháp luật, thuộc Báo giấy, văn phòng tại Hà Nội.
- Về thời gian: Luận văn nghiên cứu những nội dung cơ bản nhất của quy chế trả lương cho cán bộ, nhân viên, phóng viên tại báo Đời sống và Pháp luật giai đoạn từ 2010 đến 2014, giải pháp đến năm 2020.

- Về nội dung: Luận văn đề cập tới giai pháp để hoàn thiện quy chế trả lương cho người lao động tại báo Đời sống và Pháp luật.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Nguồn thông tin

- Thông tin, số liệu thứ cấp:
 - + Số liệu thống kê, báo cáo từ các phòng ban của Báo: phòng Hành chính- trị sự, phòng Kế toán.
 - + Tổng hợp từ các giáo trình, luận văn thạc sĩ, luận văn tiến sĩ, sách báo, tạp chí và các phương tiện truyền thông internet.
- Thông tin sơ cấp:
 - + Luận văn sử dụng kết quả dữ liệu thu thập được từ điều tra bảng hỏi nhằm thu thập các thông tin mang tính định lượng và định tính.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp thống kê: Tổng hợp số liệu đã có sẵn của Báo (báo cáo...) mà Báo thực hiện quyết toán hàng năm về hoạt động sản xuất kinh doanh.
- Phương pháp phân tích, tổng hợp: Phân tích các báo cáo liên quan đến tình hình hoạt động của đơn vị và các biện pháp hoàn thiện quy chế trả lương cho người lao động.
- Phương pháp so sánh: Sử dụng để đối chiếu kết quả về tiền lương và thu nhập của người lao động tại cơ quan với các Báo khác trong cùng lĩnh vực.
- Phương pháp điều tra xã hội học: Sử dụng bảng hỏi: Đối tượng bảng hỏi là người lao động: Các trưởng phòng, thư ký tòa soạn, biên tập viên, nhân viên các ban, phóng viên .

Tác giả phát 70 phiếu hỏi, trong đó có 2 phiếu cho trưởng phòng, 7 phiếu cho Thư ký toà soạn, 8 phiếu cho các biên tập viên, 14 phiếu cho nhân viên thiết kế, 8 phiếu cho nhân viên hành chính- kế toán, 8 phiếu cho nhân viên chuyên đề- quảng cáo, 25 phiếu cho phóng viên. Các câu hỏi trong phiếu có thể ở dạng đóng hoặc dạng câu hỏi mở, hoặc nửa đóng nửa mở.

5.3. Phương pháp phân tích số liệu thông tin

Luận văn xử lý thông tin bằng việc sử dụng phần mềm Excel để tổng hợp số liệu thu thập được từ 70 phiếu điều tra. Đồng thời tổng hợp và phân tích các thông tin thu thập được từ quá trình phỏng vấn vào mục đích nghiên cứu.

6. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được trình bày gồm 3 chương:

- **Chương 1:** Cơ sở lý luận về hoàn thiện quy chế trả lương cho người lao động tại đơn vị sự nghiệp có thu.
- **Chương 2:** Thực trạng hoàn thiện quy chế trả lương cho người lao động tại báo Đời sống và Pháp luật.
- **Chương 3:** Một số giải pháp nhằm hoàn thiện quy chế trả lương cho người lao động tại báo Đời sống & Pháp luật.

CHƯƠNG 1:

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP CÓ THU

1.1. Một số khái niệm cơ bản có liên quan

1.1.1 Tiền lương, tiền công

Tiền lương là một phạm trù kinh tế tổng hợp. Nó chịu tác động của nhiều yếu tố như kinh tế, chính trị, xã hội, lịch sử. Ngược lại, tiền lương cũng tác động đối với phát triển sản xuất, cải thiện đời sống và ổn định chính trị xã hội. Chính vì thế, không chỉ Nhà nước mà ngay cả người sản xuất kinh doanh đều quan tâm đến chính sách tiền lương. Chính sách tiền lương phải thường xuyên được đổi mới cho phù hợp với điều kiện kinh tế chính trị xã hội của từng nước trong từng thời kỳ.

Theo quy định tại Điều 90 Bộ luật Lao động hiện hành, thì: “Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương hoặc các khoản phụ cấp lương khác. Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định. Tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc. Người sử dụng lao động phải đảm bảo trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau”.

Ở Pháp, sự trả công được hiểu là tiền lương, hoặc lương bổng cơ bản bình thường hay tối thiểu và mọi thứ lợi ích, khoản phụ cấp khác được trả cho người lao động theo việc làm của người lao động.

Ở Nhật Bản hay Đài Loan, tiền lương chỉ mọi khoản thù lao mà công nhân nhận được do việc làm; bất luận là dùng tiền lương, bổng, phụ cấp có

tính chất lương, tiền thưởng, tiền chia lãi hoặc những tên gọi khác nhau đều là khoản tiền mà người sử dụng lao động chi trả cho người lao động.

Ngày nay, người ta đã đi đến thống nhất về khái niệm tiền lương như sau: *“Tiền lương là giá cả sức lao động, được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động thông qua hợp đồng lao động (bằng văn bản hoặc bằng miệng), phù hợp với quan hệ cung cầu trên thị trường lao động và phù hợp với quy định tiền lương của pháp luật lao động”*.

Theo khái niệm này thì tiền lương cũng được người sử dụng trả cho người lao động được trên cơ sở giá trị sức lao động của người lao động (cả số lượng và chất lượng lao động). Ngoài ra, do tiền lương là giá cả của hàng hóa sức lao động nên nó còn chịu tác động bởi quy luật cung- cầu trên thị trường sức lao động. Vì vậy, theo khái niệm này thì tiền lương trong nền kinh tế thị trường luôn biến động xoay quanh giá trị sức lao động.

Từ những phân tích trên, khái niệm về tiền lương được tác giả lựa chọn để phân tích các nội dung liên quan đến tiền lương trong nghiên cứu là khái niệm được đề cập trong giáo trình Tiền lương- Tiền công do PGS.TS Nguyễn Tiệp, Lê Thanh Hà làm chủ biên: *“Tiền lương là giá cả sức lao động, được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động thông qua hợp đồng (bằng văn bản hoặc bằng miệng), phù hợp với quan hệ cung- cầu sức lao động và phù hợp với các quy định tiền lương của pháp luật lao động”*.

1.1.2 Tiền thưởng

Tiền thưởng là “khoản bổ sung cho tiền lương. Cùng với tiền lương góp phần thỏa mãn nhu cầu vật chất cho người lao động và trong cùng một chừng mực nhất định được người sử dụng lao động sử dụng như một biện pháp

khuyến khích vật chất có hiệu quả đối với người lao động, nhằm tác động đến động cơ, thái độ, năng suất và hiệu quả người lao động”.[17, tr.312].

Theo khái niệm này thì tiền thưởng là khoản tiền người sử dụng lao động trả cho người lao động nhằm khuyến khích người lao động làm việc có hiệu quả cao hơn khi tiền lương chưa thực hiện được điều này. Khái niệm này chưa nêu rõ được căn cứ để trả thưởng và hình thức thưởng cho người lao động.

Ngoài ra, tiền thưởng còn được hiểu là “một dạng khuyến khích tài chính được chi trả một lần (thường là vào cuối quý hoặc cuối năm) để thù lao cho sự thực hiện công việc của người lao động. Tiền thưởng cũng có thể được chi trả đột xuất để ghi nhận những thành tích xuất sắc như hoàn thành dự án công việc trước thời hạn, tiết kiệm ngân sách hoặc cho các sáng kiến cải tiến có giá trị”[17, tr.236].

Như vậy, tiền thưởng được hiểu là số tiền trả cho người lao động khi họ đạt được những thành tích nhất định hoặc có những sáng tạo trong công việc làm nâng cao năng suất và hiệu quả công việc. Tiền thưởng có thể bằng vật chất hoặc tinh thần, có thể thưởng theo định kỳ hoặc đột xuất.

1.1.3 Quy chế trả lương- thưởng

“Quy chế là những chế độ được quy định dưới dạng văn bản, thể hiện thông qua các điều khoản để điều tiết hành vi của con người khi thực hiện những hoạt động nhất định nào đó trong tổ chức” [17,tr.315].

“Quy chế trả lương, trả thưởng là văn bản quy định những nội dung, nguyên tắc, phương pháp hình thành, sử dụng và phân phối quỹ tiền lương trong cơ quan, doanh nghiệp nhằm đảm bảo tính công bằng và tạo động lực trong trả lương”[17,tr.345].

Khái niệm chưa nêu rõ quy chế tiền lương phải được xây dựng dựa trên cơ sở pháp lý là các quy định chung của Nhà nước, các văn bản hướng dẫn

của các bộ ngành về tiền lương; các quy luật kinh tế khách quan của thị trường, được đăng kí với cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước. Bên cạnh đó, cần thể hiện phải có sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động về các vấn đề quy định trong quy chế tiền lương.

Phụ cấp: Là khoản tiền mà tổ chức hỗ trợ chi trả thêm cho người lao động trong quá trình làm việc khi họ làm việc trong môi trường độc hại, tồn hại sức khỏe... hoặc khi họ kiêm nhiệm thêm trách nhiệm, chức vụ... Phụ cấp sẽ được tính cùng với tổng thu nhập của người lao động trong tháng, hỗ trợ thêm nguồn lương người lao động được nhận hàng tháng.

Quy chế trả lương- thưởng của một doanh nghiệp còn được hiểu “là văn bản quy định tất cả các chế độ, cách thức phân phối tiền lương, tiền thưởng trong một công ty, một doanh nghiệp hay một tổ chức”.

Theo khái niệm này, quy chế trả lương-thưởng có hiệu lực trong phạm vi một doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức. Tuy nhiên, ở đây quy chế trả lương-thưởng chỉ quy định về cách thức phân phối tiền lương, thưởng mà chưa thể hiện quy định về nguyên tắc và phương pháp hình thành và quản lý quỹ tiền lương.

Quy chế trả lương-thưởng một mặt là sự cụ thể hóa các quy định của Nhà nước về tiền lương, tiền thưởng, các chính sách đãi ngộ của doanh nghiệp đối với người lao động. trong quy chế trả lương- thưởng luôn đảm bảo có sự phân biệt về tiền lương, tiền thưởng giữa những người lao động với nhau tùy thuộc vào điều kiện doanh nghiệp và mức độ đóng góp của mỗi cá nhân. Mặt khác, quy chế trả lương- thưởng thể hiện tính công khai, dân chủ thông qua việc lấy ý kiến đóng góp của người lao động trong tổ chức.

Như vậy, có thể hiểu quy chế trả lương-thưởng là văn bản mang tính pháp lý dựa trên những quy định của Nhà nước và sự thỏa thuận của người sử dụng lao động, quy định về nội dung, nguyên tắc, phương pháp hình thành, sử

dụng và phân phối quỹ tiền lương, tiền thưởng trong cơ quan, doanh nghiệp nhằm đảm bảo tính công bằng và động lực trong trả lương, trả thưởng.

Khái niệm này được sử dụng làm cơ sở để phân tích và đánh giá quy chế trả lương-thưởng hiện tại của báo Đời sống và Pháp luật. Theo quy định hiện hành, các tổ chức, doanh nghiệp phải xây dựng quy chế trả lương, thưởng phù hợp với đặc điểm sản xuất của đơn vị và phải tuân thủ theo các quy định của pháp luật.

1.1.4 Nhuận bút, phần trăm hoa hồng quảng cáo.

- Nhuận bút: Là khoản tiền do bên sử dụng tác phẩm trả cho tác giả hoặc chủ sở hữu quyền tác giả khi tác phẩm báo chí, xuất bản phẩm (sau đây gọi chung là tác phẩm) được sử dụng. (Nghị định 18/2014/NĐ-CP ngày 14/03/2014).

- Phần trăm hoa hồng quảng cáo: Là khoản tiền được trích ra cho người lao động dựa trên những quy định về khoản trích trong hợp đồng lao động, khi người lao động đã ký kết HĐLĐ với cơ quan, với mục đích khuyến khích người lao động tìm nguồn thu về cho cơ quan báo chí.

1.1.5 Khát quát đơn vị sự nghiệp có thu

1.1.5.1 Khái niệm

Đơn vị sự nghiệp có thu: Là một loại đơn vị sự nghiệp công lập có nguồn thu sự nghiệp, do cơ quan Nhà nước có thẩm quyền thành lập, là đơn vị dự toán độc lập, có con dấu và tài khoản riêng, tổ chức bộ máy kế toán theo quy định của Luật kế toán.

1.1.5.2 Đặc điểm:

Thứ nhất, những hoạt động của các đơn vị này có tính chất xã hội, khác với những loại hình dịch vụ thông thường, nó phục vụ các lợi ích tối cần thiết của xã hội để đảm bảo cho cuộc sống được bình thường.

Thứ hai, việc trao đổi dịch vụ công giữa các đơn vị sự nghiệp và các tổ chức, cá nhân không thông qua quan hệ thị trường đầy đủ, nghĩa là nó không giống với hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp. Có những dịch vụ mà người sử dụng chỉ phải đóng phí hoặc lệ phí, có những dịch vụ thì phải trả một phần hoặc toàn bộ kinh phí. Tuy nhiên, cung ứng các dịch vụ này không nhằm mục tiêu lợi nhuận.

Thứ ba, hoạt động của các đơn vị sự nghiệp có thu không trực tiếp phục vụ cho quản lý hành chính Nhà nước, không mang tính quyền lực pháp lý như hoạt động của cơ quan hành chính Nhà nước. Nó được phân biệt với hoạt động quản lý Nhà nước.

Thứ tư, đơn vị sự nghiệp có thu có nguồn thu thường xuyên từ hoạt động sự nghiệp bởi vậy nó khác với cơ quan quản lý hành chính ở chỗ mang lại nguồn thu cho ngân sách Nhà nước và được tự chủ về mặt tài chính, không phụ thuộc vào cơ chế xin- cho.

Theo Nghị định số 10/2002/NĐ-CP về Chế độ tài chính áp dụng cho đơn vị sự nghiệp có thu ở Chương II, Điều 11, 12 thì:

Điều 11. Nhà nước khuyến khích đơn vị tăng thu, tiết kiệm chi, thực hiện tinh giản biên chế, tạo điều kiện tăng thu nhập cho người lao động trên cơ sở hoàn thành nhiệm vụ được giao, thực hiện đầy đủ nghĩa vụ với ngân sách Nhà nước. Căn cứ vào kết quả hoạt động tài chính trong năm, Thủ trưởng đơn vị được xác định quỹ tiền lương, tiền công của đơn vị, như sau:

1. Đối với đơn vị sự nghiệp có thu tự bảo đảm chi phí: Hệ số điều chỉnh tăng thêm mức lương tối thiểu không quá 2,5 lần so với mức tiền lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định.

2. Đối với đơn vị sự nghiệp có thu bảo đảm một phần chi phí: Hệ số điều chỉnh tăng thêm mức lương tối thiểu không quá 2 lần so với mức tiền lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định.

Trong phạm vi tổng quỹ tiền lương, tiền công được xác định theo mức trên, sau khi thống nhất với tổ chức Công đoàn và được công khai trong đơn vị, Thủ trưởng đơn vị quyết định việc chi trả tiền lương, tiền công theo chất lượng và hiệu quả thực hiện công việc trên nguyên tắc người nào, bộ phận nào có thành tích, có đóng góp làm tăng thu, tiết kiệm chi, có hiệu suất công tác cao thì được trả tiền lương, tiền công cao hơn.

Điều 12. Khi Nhà nước điều chỉnh các quy định về tiền lương, nâng mức lương tối thiểu hoặc thay đổi định mức, chế độ, tiêu chuẩn chi ngân sách Nhà nước, đơn vị sự nghiệp tự trang trải các khoản chi tăng thêm theo chính sách chế độ mới.

1.2. Nội dung cơ bản của quy chế trả lương

1.2.1. Những căn cứ và nguyên tắc xây dựng quy chế trả lương-thưởng

1.2.1.1. Những căn cứ trong quy chế trả lương

Xây dựng quy chế trả lương-thưởng đòi hỏi phải tuân theo những quy định của Pháp luật, đồng thời phải phù hợp với đặc điểm của cơ quan. Quy chế trả lương, thưởng hợp lý, hiệu quả thường được xây dựng dựa vào những căn cứ chủ yếu sau:

- Ø Căn cứ vào Bộ luật lao động hiện hành.
- Ø Căn cứ vào các Nghị định, thông tư của Chính phủ, các Bộ ngành có liên quan về tiền lương và quy chế trả lương-thưởng. Đây là hệ thống những quy định về thách thức, nguyên tắc, hình thức để thực hiện việc trả lương cho người lao động. Phản ánh những định hướng của Chính phủ trong phân phối thu nhập trong từng thời kỳ nhất định, vừa đảm bảo vai trò động lực kinh tế của tiền lương, vừa đảm bảo thiết lập công bằng xã hội. Đây là cơ sở

pháp lý đầu tiên quan trọng nhất để xây dựng quy chế trả lương-thưởng trong doanh nghiệp.

Ví dụ một số quy định hiện hành của Nhà nước về tiền lương có liên quan đến xây dựng quy chế trả lương, thưởng phù hợp của Nhà nước như sau:

- Nghị định /NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.
- Nghị định 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định hệ thống thang bảng lương và chế độ phụ cấp lương trong cá công ty Nhà nước.
- Nghị định 49/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương.

Ø Căn cứ vào các điều lệ hoạt động, quy định chung và đặc điểm của doanh nghiệp, tổ chức: Ngoài cơ sở pháp lý là các quy định của Nhà nước, Chính phủ, các doanh nghiệp phải dựa vào đặc điểm cụ thể của doanh nghiệp để vận dụng một cách linh hoạt hợp lý. Doang nghiệp phải căn cứ vào điều lệ hoạt động và các quy định chung của doanh nghiệp để đảm bảo tính phù hợp giữa mức phân phối, chi trả tiền lương với kết quả sản xuất kinh doanh, đối tượng chi trả và mục tiêu phát triển của doanh nghiệp.

Ø Căn cứ vào thỏa ước lao động tập thể (nếu có) đã được kí kết giữa người sử dụng lao động và ban chấp hành công đoàn công ty.

Ø Căn cứ vào ý kiến đóng góp bổ sung và sửa đổi của cán bộ, nhân viên. Để đảm bảo được tính công bằng, công khai, dân chủ thì quy chế trả lương-thưởng trước khi đưa vào áp dụng phải được thông qua để lấy ý kiến đóng góp, đồng thời tạo cơ sở pháp lý vững chắc đối với những quy định riêng biệt.

1.2.1.2. Những nguyên tắc trong quy chế trả lương

Việc xây dựng nguyên tắc trong quy chế trả lương, thưởng do các doanh nghiệp xây dựng sao cho phù hợp với đặc điểm và tình hình sản xuất kinh doanh của đơn vị mình. Tuy nhiên, khi xây dựng quy chế trả lương, thưởng thì các đơn vị cần đảm bảo được một số nguyên tắc sau:

Ø *Nguyên tắc 1:* Công khai, dân chủ trong xây dựng quy chế trả lương, thưởng. Phải công khai cho mọi người lao động được biết và được tham gia xây dựng quy chế.

Ø *Nguyên tắc 2:* Khi xây dựng quy chế trả lương, thưởng phải có sự tham gia của Công đoàn, đồng thời phải phổ biến đến người lao động.

Ø *Nguyên tắc 3:* Quy chế trả lương phải đảm bảo trả lương, thưởng công bằng, đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương giữa các ngành, các vùng, các đối tượng khác nhau và phải đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động bình quân lớn hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân.

Ø *Nguyên tắc 4:* Việc phân phối tiền lương phải dựa trên kết quả lao động cuối cùng của người lao động, hay nói cách khác là việc thực hiện phân phối theo lao động.

Ø *Nguyên tắc 5:* Người lao động làm việc gì, giữ chức vụ gì thì được trả lương theo công việc, chức vụ đó.

Ø *Nguyên tắc 6:* Làm công việc nặng nhọc, độc hại nguy hiểm, có trách nhiệm cao thì được trả lương cao hơn so với công việc bình thường.

Ø *Nguyên tắc 7:* Quỹ tiền lương phải được phân phối trực tiếp cho người lao động làm việc trong doanh nghiệp, không được sử dụng vào mục đích khác.

Ø *Nguyên tắc 8:* Tiền lương và thu nhập hằng tháng của người lao động phải được ghi vào sổ lương của đơn vị.

1.2.2. Quỹ tiền lương và sử dụng quỹ tiền lương

- Nguồn hình thành quỹ tiền lương: Căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh, doanh nghiệp xác định nguồn quỹ tiền lương tương ứng để trả lương cho người lao động, bao gồm:

+ Quỹ lương theo đơn giá tiền lương được giao, quỹ này chiếm phần lớn nhất, được xác định vào quý I hằng năm căn cứ vào kế hoạch sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

+ Quỹ lương từ hoạt động sản xuất kinh doanh dịch vụ khác ngoài đơn giá tiền lương được giao.

+ Quỹ lương bổ sung theo chế độ quy định của Nhà nước.

+ Quỹ lương dự phòng từ năm trước chuyển sang.

Tổng quỹ lương: là bao gồm tất cả các quỹ lương được hình thành từ các nguồn nêu trên.

Ø Sử dụng tổng quỹ lương:

Để đảm bảo quỹ tiền lương không vượt chi so với quỹ tiền lương được hưởng, dồn chi quỹ tiền lương vào các tháng cuối năm hoặc để dự phòng quỹ tiền lương cho năm sau, doanh nghiệp có thể phân chia tổng quỹ tiền lương thành các quỹ dùng để chi trả cho người lao động. Tỷ lệ phân chia thành các quỹ cụ thể do doanh nghiệp tự quy định phù hợp với tính chất, số lượng từng loại đối tượng cần chi trả.

+ Quỹ tiền lương trả trực tiếp cho người lao động theo lương khoán, lương thời gian, lương sản phẩm (ít nhất bằng 76% tổng quỹ tiền lương).

+ Quỹ khen thưởng từ quỹ lương đối với người lao động có năng suất, chất lượng cao, có thành tích tốt trong công tác (tối đa không quá 10% tổng quỹ tiền lương).

+ Quỹ khuyến khích người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, tay nghề giỏi (tối đa không vượt quá 2% tổng quỹ tiền lương).

+ Quỹ dự phòng cho năm sau (tối đa không quá 12% tổng quỹ tiền lương).

1.2.3. Phương pháp phân phối quỹ lương

Phân phối quỹ tiền lương

Phân phối quỹ tiền lương chính là việc thể hiện công thức, cách tính tiền lương cụ thể cho từng bộ phận, từng cán bộ nhân viên.

Hình thức trả lương

- Trả lương theo thời gian.

Tiền lương theo thời gian là tiền trả cho người lao động căn cứ vào mức lương cấp bậc hoặc chức vụ và thời gian làm việc thực tế của người lao động. Thực chất của hình thức này trả công theo số ngày công (giờ công) thực tế đã làm.

Công thức tính như sau:

$$TL_{TG} = ML \times T_{LVTT}$$

Trong đó:

TL_{TG}: Tiền lương thời gian trả cho người lao động.

ML: Mức lương tương ứng với các bậc trong thang lương, bảng lương (mức lương giờ, ngày, tháng).

T_{LVTT} : Thời gian làm việc thực tế (số ngày công, giờ công đã làm trong kỳ, tuần, tháng).

Để áp dụng có hiệu quả hình thức trả lương theo thời gian, cần đảm bảo những điều kiện sau:

- Phải thực hiện chấm công cho người lao động chính xác, vì tiền lương thời gian phụ thuộc vào độ dài thời gian làm việc thực tế. Thời gian làm việc thực tế quyết định ít nhiều đến tiền lương người lao động nhận được nhiều hay ít.

- Phải đánh giá chính xác mức độ phức tạp của công việc để xác định được mức độ hao phí sức lao động mà người lao động bỏ ra trong quá trình lao động. Công việc giản đơn thì mức độ hao phí sức lao động ít hơn công việc phức tạp. Do vậy đòi hỏi phải trả lương cao hơn cho công việc có mức độ phức tạp và ngược lại.

- Phải bố trí đúng người, đúng việc, đảm bảo phù hợp giữa năng lực và chuyên môn của người lao động, nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng thời gian làm việc.

- Trả lương theo sản phẩm trực tiếp cá nhân:

Là hình thức trả lương theo sản phẩm trực tiếp cá nhân cho người lao động căn cứ vào số lượng, chất lượng sản phẩm (hay chi tiết sản phẩm) mà người lao động làm ra.

Chế độ này được áp dụng với những người trực tiếp sản xuất được sản phẩm mình làm ra, mang tính chất độc lập tương đối, có định mức, nghiệm thu sản phẩm một cách cụ thể, riêng biệt.

- Trả lương khoán:

Chế độ trả lương khoán áp dụng cho những công việc giao từng chi tiết, bộ phận sẽ không có lợi, mà phải giao từng bộ phận khối lượng công việc cho công nhân hoàn thành trong một thời gian nhất định. Lương được căn cứ vào mức độ hoàn thành công việc và đơn giá tiền lương quy định trong trường hợp hợp đồng giao khoán. Đối tượng khoán có thể là cá nhân hay một nhóm lao động.

Yêu cầu của hình thức này là đơn giá phải tính toán chặt chẽ và phải có văn bản hợp đồng giao khoán, Nội dung hợp đồng giao khoán phải ghi rõ công việc, khối lượng khoán, chất lượng sản phẩm, thời gian bắt đầu và kết thúc.

Ø Trả lương sản phẩm có thưởng:

Hình thức này là chế độ trả lương sản phẩm kết hợp với các hình thức tiền thưởng nếu người lao động vượt mức quy định đã đề ra. Phần tiền thưởng được tính dựa vào mức độ hoàn thành vượt mức chỉ tiêu thưởng cả về số lượng và chất lượng sản phẩm.

Việc lựa chọn, áp dụng hình thức trả lương dựa vào yêu cầu hoạt động kinh doanh của tổ chức. Tuy nhiên phải đảm bảo:

- Phù hợp với tính chất công việc
- Phải có tác động khuyến khích người lao động quan tâm đến kết quả và hiệu quả lao động.
- Tiền lương phải thể hiện rõ có chức năng làm đòn bẩy kinh tế.

1.2.4. Tổ chức thực hiện quy chế trả lương

Ở cơ quan Báo chí, Hội đồng xây dựng quy chế trả lương của Báo do Tổng biên tập làm Chủ tịch. Thành viên Hội đồng gồm: Ban Trị sự là Ủy viên thường trực, đại diện các Phòng, Ban, Công đoàn và một số chuyên gia giỏi trong lĩnh vực chuyên môn, nghiệp vụ. Số thành viên cụ thể do Tổng biên tập quyết định.

Hội đồng có nhiệm vụ dự thảo quy chế và tổ chức lấy ý kiến rộng rãi trong đơn vị, sau đó hoàn chỉnh quy chế.

Tổng biên tập tổ chức lấy ý kiến tại Đại hội Công nhân viên chức, hoặc đại diện các bộ phận trong đơn vị, sau đó gửi lên cơ quan tài chính cấp trên (Vụ Kế hoạch- tài chính; Ban tài vụ) để trình, xin ý kiến. Nếu cần chỉnh sửa thì hoàn thiện rồi quyết định công bố chính thức.

Sau khi ban hành quy chế, bộ phận Hành chính- Trị sự, Phòng Kế toán- Tài vụ phối hợp với tổ chức công đoàn cùng cấp và các bộ phận chuyên môn

khác có liên quan giúp Tổng biên tập triển khai thực hiện quy chế đến từng bộ phận, từng người lao động.

1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến quy chế trả lương trong tổ chức

Việc xây dựng và thực hiện quy chế trả lương của một doanh nghiệp không những phụ thuộc vào những căn cứ pháp lý của Nhà nước ban hành qua các thời kỳ mà còn phải đảm bảo sự thay đổi linh hoạt, phù hợp với đặc điểm sản xuất kinh doanh, sự thay đổi thị trường. Quy chế tiền lương trong doanh nghiệp quy định về việc phân phối tiền lương của người lao động, vì vậy quy chế tiền lương chịu tác động nhiều của yếu tố xuất hiện cả bên trong và bên ngoài doanh nghiệp như:

1.3.1. Các nhân tố bên ngoài tổ chức

1.3.1.1. Những quy định, chính sách của Nhà nước về tiền lương

Những quy định, chính sách của Nhà nước về tiền lương là cơ sở pháp lý để xây dựng quy chế trả lương của tổ chức, đơn vị. Do đó, việc xây dựng quy chế trả lương cần phải dựa trên những quy định của Nhà nước, đồng thời có thể vận dụng linh hoạt để phù hợp với tính chất của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, cần có sự cập nhật kịp thời những thay đổi trong chính sách của Nhà nước theo từng giai đoạn vào quy chế trả lương để đảm bảo tuân thủ đúng pháp luật.

Đây là cơ sở để các đơn vị xây dựng kế hoạch lương, thưởng, cũng như là căn cứ để xây dựng quỹ lương cho doanh nghiệp và căn cứ chi trả lương cho người lao động. Sự thay đổi trong quy định của Nhà nước về mức lương tối thiểu qua các thời kỳ hay những thay đổi trong quy định về quản lý tiền lương và thu nhập đòi hỏi các đơn vị phải tuân thủ một cách linh hoạt.

1.3.1.2. Thị trường lao động

Để tồn tại và đứng vững được trên thị trường lao động thì mỗi tổ chức đều phải tuân theo những quy luật khách quan của thị trường. Sự vận động của thị trường làm cho tiền lương có sự linh hoạt hơn, giảm tính cứng nhắc.

Tổ chức phải chú trọng tới quan hệ cung-cầu trên thị trường, nơi mà tổ chức sử dụng lao động để từ đó điều chỉnh phân phối quỹ tiền lương hợp lý. Thường thì sẽ trả lương cao hơn so với thị trường đối với loại lao động khan hiếm, khó thu hút và trả lương bằng hoặc thấp hơn đối với loại lao động dư thừa, lao động phổ thông, dễ thuê mướn trên thị trường.

1.3.1.3. Trình độ khoa học kỹ thuật

Khoa học kỹ thuật phát triển là một trong những nhân tố làm tăng năng suất lao động và giảm các chi phí cho lao động và chi phí phục vụ hoạt động sản xuất kinh doanh, từ đó làm tăng lợi nhuận. Khoa học kỹ thuật phát triển đồng nghĩa với sự tăng trưởng của nền kinh tế. Do vậy, trong từng tổ chức, quy chế tiền lương phải tính đến các chức danh công việc có điều kiện làm việc trong môi trường khoa học kỹ thuật cao để xây dựng hệ thống lương theo chức danh, cách thức chi trả lương trong quy chế tiền lương phù hợp với công việc.

1.3.1.4. Quy chế trả lương của các cơ quan khác

Cũng là yếu tố ảnh hưởng đến việc xây dựng quy chế. Nếu quy chế lương của tổ chức mà xây dựng không đáp ứng được các điều khoản mà quy chế trả lương của các cơ quan khác cùng ngành có vẻ thu hút lao động có trình độ, tiền thưởng lớn, môi trường cạnh tranh công bằng... thì các cơ quan khác sẽ có lợi thế hơn nhờ điều khoản đó. Từ đó, họ sẽ có lợi thế hơn trong việc thu hút lao động có trình độ và biến nó thành một lợi thế riêng cho mình. Tuy nhiên, không có nghĩa là chúng ta phải có điều khoản như họ có. Cần có

sự chọn lọc nhất định và có những cải tiến, sáng tạo cho phù hợp với công ty và mang lại hiệu quả cao hơn.

1.3.2. Các nhân tố bên trong tổ chức

1.3.2.1. Tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của tổ chức

Hiệu quả sản xuất kinh doanh là yếu tố ảnh hưởng lớn đến việc xây dựng quy chế trả lương tại bất kì một tổ chức nào. Nó quyết định đến quỹ tiền lương tại tổ chức, qua đó tác động đến phương án trả lương.

Doanh thu là kết quả đạt được từ hoạt động sản xuất kinh doanh. Doanh thu càng lớn thì hiệu quả sản xuất càng có hiệu quả, quy mô ngày càng tăng... dẫn đến khả năng tài chính của tổ chức cũng lớn theo doanh thu đó. Một tổ chức có lợi nhuận thu về cao sẽ thu hút nguồn nhân lực dễ dàng hơn là một tổ chức có lợi nhuận thấp.

Như vậy, hiệu quả sản xuất kinh doanh nó tác động lớn đến quy chế lương nhưng tác động đó không phải một chiều. Quy chế trả lương cũng có những tác động gián tiếp trở lại. Quy chế trả lương được thực hiện công bằng, trả lương gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc... thì khi đó lao động sẽ yên tâm làm việc và cống hiến hết mình cho tổ chức đó và tổ chức, đơn vị mới phát triển được. Mọi quan hệ hai chiều này được quan tâm, gắn bó, chia sẻ tốt sẽ chính là sự thành công cho một tổ chức trong tương lai.

1.3.2.2. Đặc điểm của tổ chức

Ngoài việc bám sát các quy định của Nhà nước về tiền lương, xây dựng quy chế trả lương thì đòi hỏi mỗi tổ chức phải dựa vào các đặc điểm cụ thể về lao động, sản xuất, kết quả sản xuất, tiềm năng phát triển để vận dụng cơ sở pháp lý đó cho phù hợp nhằm đánh giá đúng số lượng, chất lượng lao động.

Đối với mỗi loại lao động khác nhau thì việc tính mức lao động cần có sự phân biệt và đảm bảo được sự cân đối trong cơ cấu lao động. Do đó mà yêu cầu thực hiện công việc cũng như việc đánh giá chất lượng, hiệu quả lao động phải thông qua các chỉ tiêu đánh giá khác nhau, dẫn tới sự khác nhau trong cách thức chi trả lương cho mỗi loại lao động. Khi tổ chức có kế hoạch mở rộng hoặc thu hẹp sản xuất, dẫn tới cơ cấu lao động trong tổ chức thay đổi, từ đó việc trả lương cũng đòi hỏi phải có sự thay đổi phù hợp để đảm bảo kế hoạch sản xuất mới.

Không nên xây dựng quy chế trả lương chỉ có thể áp dụng cho thời điểm hiện tại và khi tổ chức có những bước tiến phát triển mới lại phải làm lại. Như thế sẽ rất tốn kém và ảnh hưởng tới tâm lý người lao động khi họ thường xuyên bị thay đổi tiền lương. Chính vì lý do đó mà cán bộ tiền lương cần chú ý đến kế hoạch sản xuất kinh doanh của tổ chức trong tương lai.

1.3.2.3. Quan điểm của chủ sử dụng lao động

Chủ sử dụng lao động là người ra quyết định cuối cùng về các nội dung của quy chế trả lương-thưởng trong đơn vị. Do đó quan điểm của chủ sử dụng lao động về vấn đề trả lương, thưởng cho người lao động là một nhân tố ảnh hưởng đến việc xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương, thưởng.

Nếu chủ sử dụng lao động coi tiền lương, thưởng là một khoản đầu tư để tạo ra lợi nhuận lớn hơn vì tiền lương, thưởng là đòn bẩy kinh tế giúp tăng năng suất lao động thì sẽ luôn quan tâm đến vấn đề tiền lương trong tổ chức. Do đó, tổ chức sẽ luôn tìm ra cách phân phối tiền lương tối thiểu nhất để vừa tăng năng suất, vừa giữ chân được lao động giỏi.

Ngược lại, nếu chủ sử dụng lao động có quan điểm coi tiền lương đơn thuần là khoản chi phí của tổ chức thì sẽ luôn tìm cách giảm thiểu khoản chi phí này xuống nhằm thu lợi nhuận cao hơn. Do đó, việc xây dựng và hoàn

thiện quy chế trả lương sẽ bị hạn chế, không được quan tâm, nên sẽ làm giảm vai trò của tiền lương.

1.3.2.4. Chính sách nhân lực của tổ chức

Mỗi cơ quan tổ chức sẽ có những chính sách trong quá trình thực hiện công tác quản trị nhân lực khác nhau về chính sách tiền lương, thưởng và các chế độ đãi ngộ... Các chính sách này được ban hành và áp dụng sẽ tác động trực tiếp đến chế độ, quyền lợi của người lao động. Đây là yếu tố kích thích người lao động làm việc và gắn bó với tổ chức, phát huy được năng lực của họ. Nếu những chính sách này phù hợp và có chế độ đãi ngộ hợp lý thì sẽ khuyến khích người lao động làm việc hơn.

1.4. Kinh nghiệm về hoàn thiện quy chế trả lương ở một số cơ quan báo chí và bài học rút ra cho công tác này ở báo Đời sống và Pháp luật.

Trên đà phát triển của truyền thông và hội nhập, lĩnh vực báo chí truyền thông Việt Nam cũng có những bước tiến mới, nhiều loại hình báo chí được xuất bản, nội dung và hình thức đa dạng, phong phú hơn, đặc biệt trong sự phát triển của Internet toàn cầu, báo mạng trở nên phổ biến hơn. Tuy vậy, báo giấy cũng không vì thế mà mất đi, vẫn tồn tại và có những vị thế nhất định với độc giả. Sự cạnh tranh về nguồn nhân lực, về bài viết, về độc giả... trở nên gay gắt và quyết liệt hơn bao giờ hết để duy trì sự phát triển bền vững cho tòa soạn. Vì vậy một trong những yêu cầu của nhà quản lý là xây dựng những cơ chế làm việc, đãi ngộ xứng đáng để thu hút và giữ chân nhân tài. Chính vì thế, cơ quan luôn quan tâm đến quy chế trả lương, thưởng làm sao cho phù hợp và tương xứng sao cho phù hợp với sự phát triển của tòa soạn.

1.4.1. Báo Lao động Xã hội

Báo Lao động Xã hội là cơ quan ngôn luận của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, chính vì thế việc thực hiện các quy chế và nguyên tắc trả lương ở đây có thể coi là hợp lý và đúng quy định của pháp luật. Bên cạnh đó còn đáp ứng được nhu cầu sống của cán bộ, nhân viên.

Ban lãnh đạo luôn quan tâm, tạo điều kiện bằng nhiều hình thức để nhân sự phát huy khả năng của mình trong công việc. Nguồn hình thành quỹ lương từ bán báo và làm quảng cáo, hợp đồng chuyên đề. Có phụ cấp chức vụ: Tổng Biên tập: 1,0, phó Tổng biên tập: 0,8, trưởng phòng: 0,6, phó phòng 0,4. Có phụ cấp ăn trưa 450.000 đồng/tháng.

Cán bộ, phóng viên, nhân viên hưởng lương có 2 khoản: L_1 : Lương theo cấp bậc; L_2 : Theo hiệu quả công việc, cán bộ lãnh đạo có phụ cấp như trên.

Nhuận bút trả cho ban PV theo tin bài, ảnh đi làm thực tế. Các phòng các có phụ cấp công việc tương ứng với nhuận bút đó. Ví dụ, ban Thư ký sẽ có hệ số công việc tùy theo mức độ làm tin bài đó. Ban tài vụ hưởng theo thời gian và các chỉ tiêu cụ thể về tài chính,...

Phóng viên không đạt định mức chỉ được hưởng 70% tiền lương.

Khoản tiền chi cho khoản L_2 hằng năm sẽ được điều chỉnh theo hoạt động sản xuất kinh doanh.

1.4.2. Báo Nông thôn ngày nay

Nguồn hình thành quỹ tiền lương của báo Nông thôn ngày nay có điểm khác biệt lớn so với các báo khác. Thứ nhất, do bán báo và làm quảng cáo. Thứ hai, do tài trợ của Chính phủ cho báo chí cho nông thôn và miền núi. Khoản thứ 2 này rất lớn, lên tới vài chục tỷ/ năm. Từ khi có nguồn này, báo

Nông thôn ngày nay có bước phát triển vượt bậc về nhiều mặt, về chất lượng tin bài, về số phát hành, về thu hút phóng viên giỏi,...

Do có lợi thế trên, báo nông thôn ngày nay luôn chi trả lương, thưởng phù hợp xứng đáng với năng lực lao động và được coi là cao so với mặt bằng chung.

- Xây dựng thang bảng lương phù hợp, quy định cấp bậc, cách trả lương chặt chẽ song áp dụng linh hoạt. Phương pháp trả lương kín, dựa trên năng lực và kết quả đánh giá thực hiện công việc của người lao động theo quý.

- Có cách thức trả lương linh hoạt: trả lương theo thời gian, trả lương kết hợp thời gian và sản phẩm do đặc thù công việc báo chí viết bài, biên tập. Đối với đối tượng trả lương kết hợp thời gian và sản phẩm có quy chế trả lương sản phẩm rõ ràng. Quy định cách chấm nhuận bút, tin bài, ảnh... một cách chặt chẽ, thu nhập của người lao động được đảm bảo. Yêu cầu công việc cao, áp lực công việc lớn, song được hỗ trợ về nhiều mặt để người lao động luôn ý thức phấn đấu để đạt yêu cầu đó.

- Chế độ khen thưởng linh hoạt, đột xuất, động viên kịp thời người lao động, hướng đến môi trường làm việc thân thiện, cởi mở. Xây dựng những chế tài thưởng phạt công bằng, minh bạch và thực thi một cách nghiêm túc.

1.4.3. Bài học kinh nghiệm rút ra cho báo Đời sống và Pháp luật

- Xây dựng thang bảng lương, thưởng, thực hiện quy chế lương phù hợp; đảm bảo mức thu nhập xứng đáng với năng lực của người lao động, tạo điều kiện để người lao động làm việc và có mức thu nhập xứng đáng với sự đóng góp cho Tòa soạn.

- Tạo ra những cách thức quản lý mới mẻ để họ hào hứng trong công việc. Xây dựng các chính sách mới: Trả nhuận bút đột xuất cho bài hay có chất lượng, nhuận bút lũy tiến,...

- Phải có sự cân đối trong thu nhập giữa các bộ phận. Muốn tiền lương tăng lên thì hiệu quả sản xuất kinh doanh phải phát triển.

- Để tăng nguồn thu, tăng quỹ lương, đề nghị cơ quan chủ quản là Hội luật gia Việt Nam tài trợ cho báo để có thể đạt hiệu quả cao nhất trong nguồn thu.

CHƯƠNG 2:

THỰC TRẠNG HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG TẠI BÁO ĐỜI SỐNG VÀ PHÁP LUẬT

2.1. Tổng quan về báo Đời sống và Pháp luật

Báo chí là phương tiện thông tin đại chúng thiết yếu đối với đời sống xã hội; là cơ quan ngôn luận của các tổ chức của Đảng, cơ quan Nhà nước, tổ chức xã hội (dưới đây gọi chung là tổ chức); là diễn đàn của nhân dân, với nhiệm vụ chủ yếu là tuyên truyền chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, định hướng dư luận xã hội.

Báo chí là đơn vị sự nghiệp, nhưng là đơn vị sự nghiệp đặc thù, là một ngành nghề đặc biệt. Để thành lập cơ quan báo chí cần có cơ quan chủ quản, chịu sự kiểm soát của cơ quan chủ quản báo chí. Cơ quan chủ quản báo chí là tổ chức đứng tên xin cấp giấy phép hoạt động của báo chí và trực tiếp quản lý, theo đúng luật và thông tư đã đề ra.

Theo Bộ Thông tin-Truyền thông Việt Nam, tính đến ngày 26/12/2013, toàn quốc có 838 cơ quan báo in với 1.111 ấn phẩm, 70 báo điện tử, 19 tạp chí điện tử và 265 trang thông tin điện tử tổng hợp của các cơ quan báo chí.

2.1.1. Khái quát chung về báo Đời sống và Pháp luật

2.1.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển

- Tên gọi: Báo Đời sống và Pháp luật
- Tên gọi quốc tế: Life & Law Newspaper
- Địa chỉ: Tòa nhà Startower, đường Dương Đình Nghệ, quận Cầu Giấy, Hà Nội.
- Tên viết tắt: ĐS&PL

- Cơ quan chủ quản: Hội Luật gia Việt Nam
- Số điện thoại: (04) 62635250 / 62810840
- Fax (04) 62810821
- Email: toasoan@doisongphapluat.com
- Văn phòng miền Nam: 179 Lý Chiến Thắng, phường 7, quận 3, TP. Hồ Chí Minh – Trưởng đại diện: Trần Tiến Dũng (ĐT: 08 629 28227 – Fax: 08 629 28001)
- Văn phòng miền Trung: 03 Đại lộ Lê Nin, Thành phố Vinh, Nghệ An – ĐT: (038) 98 03 176 / Fax: (038) 86 01 010 / Email: hongdspl@gmail.com
- Văn phòng Đà Nẵng: Số 310 Cù Chính Lan, phường An Khê, quận Thanh Khê, TP. Đà Nẵng – ĐT: 05113 727 785.

Báo Đời sống và Pháp luật là cơ quan ngôn luận của Hội luật gia Việt Nam, đây cũng là tiếng nói của Hội, là diễn đàn của các Luật gia, Luật sư, là nơi để các thành viên của Hội Luật gia thể hiện nguyện vọng, quan điểm của mình với những vấn đề xã hội có liên quan đến pháp luật một cách lành mạnh, công khai.

Báo Đời sống và Pháp luật chịu sự chỉ đạo về chính trị, tư của ban Tuyên giáo trung ương, chịu sự quản lý của Nhà nước về báo chí của Bộ Thông tin- Truyền thông. Tòa soạn Báo là cơ quan xuất bản thuộc ngành sản xuất vật chất, đơn vị sự nghiệp có thu nên hạch toán độc lập về kinh tế, có tư cách pháp nhân, có con dấu riêng và được mở tài khoản theo quy định của Nhà nước.

Tòa soạn báo là đơn vị sự nghiệp có thu nên được phép tổ chức hoạt động, kinh doanh dịch vụ trong lĩnh vực in ấn, chế bản, phát hành ấn phẩm, quảng cáo, quay phim, nhiếp ảnh và kinh doanh thiết bị vật tư liên quan đến chuyên môn nghiệp vụ báo chí theo quy định của pháp luật. Được nhận và sử

dụng các khoản tài trợ tự nguyện của các tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài phù hợp với quy định của pháp luật để phục vụ hoạt động của Báo.

2.1.1.2. Chức năng, nhiệm vụ

* Chức năng:

Được thành lập vào ngày 1/2/2001 theo quyết định số: 019-QĐ-HLGVN, báo ĐS&PL hoạt động với cơ quan chủ quản là Hội Luật gia Việt Nam. Báo có chức năng là thông tin, tuyên truyền các chủ trương đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước, của cơ quan chủ quản. Phản ánh những mặt trái, các tệ nạn, hành vi vi phạm pháp luật trong xã hội để cảnh tỉnh, răn đe và bài học phòng tránh, góp phần đảm bảo, giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội trên cả nước.

Với tôn chỉ mục đích riêng “Hấp dẫn như đời sống – Đồng hành cùng pháp luật”, báo in ĐS&PL thường họp các trưởng ban ấn phẩm và thư ký vào 9h sáng hằng ngày để chuẩn bị kế hoạch cho nội dung các số báo theo từng loại ấn phẩm chính và phụ. Sau đó, các trưởng ban lên khung và triển khai họp đề tài với các phóng viên và biên tập, chốt số lượng theo sự đăng ký của phóng viên; Phóng viên viết những bài phóng sự, phản ánh, ghi nhanh, tin về các mặt trong đời sống xã hội, những vụ việc gây bức xúc được người dân phản hồi và cảnh tỉnh những ai sắp lầm đường lạc lối khi có ý định vi phạm pháp luật; Phục vụ nhiệm vụ chính trị của quốc gia và phục vụ nhu cầu hưởng thụ thông tin của nhân dân cả nước.

Hướng dẫn và kiểm tra quá trình tác nghiệp và viết bài của phóng viên, phóng viên thường trú, cộng tác viên ở các miền. Tiếp nhận và xác thực, xử lý phản ánh của người dân về những vấn đề bức xúc xảy ra xung quanh có dấu hiệu vi phạm pháp luật. Là cầu nối để đưa nhanh những nghị quyết, quyết định của Đảng, Chính phủ trong các kỳ họp quốc hội đến với người dân.

- Nhiệm vụ:

- Triển khai nội dung đề tài và viết bài theo kế hoạch đã đăng ký với trưởng ban và sự chỉ định từ trước của lãnh đạo tòa soạn. Những bài viết trên báo Đời sống và Pháp luật tháng thường chuyên sâu và là những tiêu điểm nóng tiêu biểu của tháng, phân tích kỹ hơn, có chọn lọc sự kiện hơn.

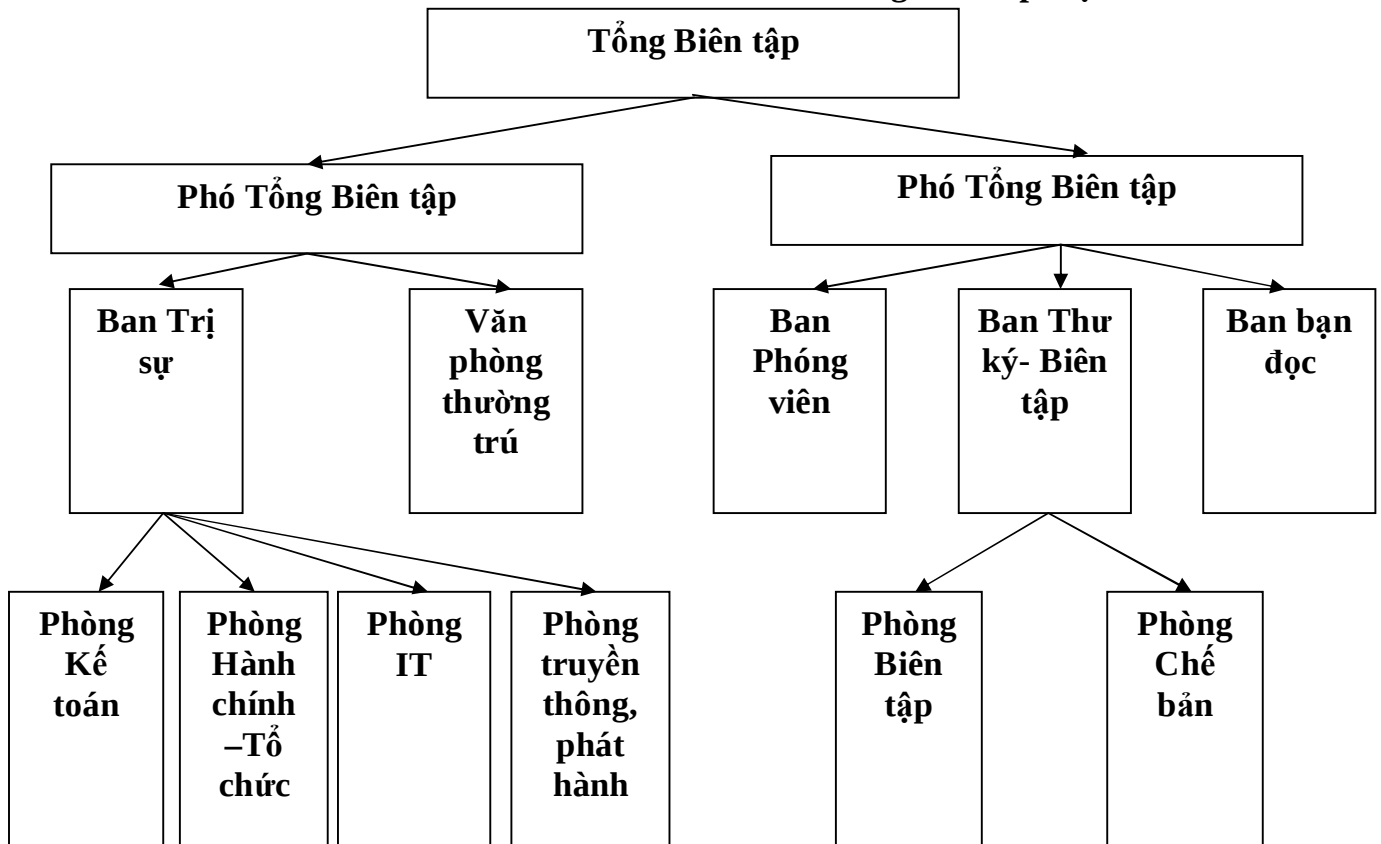
- Thực hiện hoàn chỉnh các bài viết sâu như phóng sự, phản ánh, ghi nhanh về những vụ việc vi phạm pháp luật, những vấn đề đang gây nhức nhối cho người dân ở khắp cả nước . Ngoài ra còn cập nhật những tin tức từ quốc tế.

Với đội ngũ cán bộ phóng viên nhiệt tình, có kinh nghiệm trong công việc, trưởng ban báo Đời sống và Pháp luật số tháng luôn hoàn thành tốt công việc và đạt định mức mỗi tháng đề ra.

Thông qua những loại hình tác phẩm văn học và những nội dung, những khía cạnh của cuộc sống, báo Đời sống và Pháp luật có vai trò tuyên truyền chủ trương chính sách của Đảng, Nhà nước và phản ánh các mặt đời sống chính trị, kinh tế và văn hóa của nhân dân, thực hiện các nhiệm vụ chính trị của Đảng, góp phần xây dựng và bảo vệ tổ quốc xã hội chủ nghĩa.

2.1.1.3. Cơ cấu tổ chức

Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức của báo Đời sống và Pháp luật



(Nguồn: Phòng Hành chính- Kế toán báo Đời sống và Pháp luật)

Báo Đời sống và Pháp luật hiện có 97 cán bộ, phóng viên, trong đó số cán bộ, phóng viên thuộc diện có hợp đồng lao động là 55 người, còn lại 42 người đang trong giai đoạn tập sự, thử việc. Lao động trong diện hợp đồng được hưởng mọi quyền lợi và nghĩa vụ đúng theo quy định của Luật lao động mà Nhà nước ban hành. Cơ sở vật chất của báo đầy đủ và đáp ứng được nhu cầu của nhân viên.

Báo có lãnh đạo và các phòng ban:

- Tổng Biên tập: 1 người; Phó tổng Biên tập: 2 người
- Ban Thư ký toà soạn: 7 người
- Ban Trị sự (gồm Phòng kế toán tài vụ, phòng hành chính): 8 người

- Ban Phóng viên: 35 người
- Ban Biên tập: 8 người
- Phòng chế bản : Nhân viên dàn trang- Morat:19 người
- Phòng truyền thông, phát hành: Nhân viên Chuyên đề- Quảng cáo: 17 người

Hiện nay số lượng ấn phẩm của báo như sau:

- Ấn phẩm chính: báo Đời sống và Pháp luật, phát hành vào thứ 2,4,6, Chủ nhật hằng tuần.

- Các ấn phẩm phụ: báo Người đưa tin phát hành thứ 3,5,7, Công lý Trái tim phát hành thứ 2, Hôn nhân Pháp luật Thứ 7 phát hành thứ 3,5,7, Pháp luật và Cuộc sống thứ 2,4,6 hằng tuần.

- Các ấn phẩm liên kết với các báo khác: Gia đình Pháp Luật, Công lý Xã Hội, Hạnh Phúc tình yêu.

- Các trang điện tử:

www.doisongphapluat.com và www.nguoiduatin.vn.

Do có nhiều ấn phẩm cho nên mỗi ngày Tòa soạn trung bình sản xuất 2 số báo, vì vậy không khí làm việc cực kỳ sôi động, chất lượng bài vở mang tính thời sự, nhưng cũng phải đảm bảo yếu tố chính trị cũng như doanh thu. Nghĩa là, báo phải hay, đẹp, đồng thời phải phục vụ mục đích chính trị được giao. Đây là hai đòi hỏi rất khác biệt của báo chí, không giống như những doanh nghiệp sản xuất kinh doanh khác. Và để đảm bảo điều này là rất khó, đòi hỏi đội ngũ lãnh đạo, nhân viên, phóng viên của Báo phải có năng lực thật sự.

Lao động trong mỗi ngành khác nhau sẽ có những đặc thù nghề nghiệp riêng biệt. Lao động báo chí nói chung và lao động làm việc tại báo Đời sống & Pháp luật nói riêng cũng chịu ảnh hưởng bởi những đặc thù của lĩnh vực truyền thông báo chí:

Ø *Tính cá nhân- tập thể*: Khi thu thập tin tức thì các lao động có thể hoạt động độc lập. Nhưng sản phẩm của một phóng viên, nhà báo lại là thành quả của cả một tập thể từ các công đoạn: Biên tập, duyệt bài, đăng tin, thiết kế... Cho nên lao động báo chí có tính đặc thù kết hợp linh hoạt giữa cá nhân và tập thể.

Ø *Tính sáng tạo*: Nhiệm vụ của Nhà báo, phóng viên là truyền tải tin tức, thông điệp đến độc giả. Họ phát hiện, phân tích, tìm kiếm ra cái mới trên nền những cái cũ, cái quen thuộc. Họ không phải là người sáng tạo ra thông tin nhưng là người khai thác, phát hiện và thu thập thông tin để lựa chọn, tổng hợp ra những thông điệp phù hợp.

Ø *Tính khuynh hướng*: Các cơ quan báo chí hầu hết đều đăng tải thông tin phục vụ nhiệm vụ chính trị từ cơ quan chủ quản. Tòa soạn chính là cơ quan ngôn luận, là tiếng nói đại diện cho cơ quan chủ quản. Do đó, người lao động trong tòa soạn sẽ chịu những tác động từ khuynh hướng định trước từ cơ quan chủ quản, xây dựng, bảo vệ và thực hiện quyền tác nghiệp trên những định hướng đó.

Ø *Tính chân thực, khách quan*: Người làm báo có nhiệm vụ thu thập, cập nhật tin tức nhanh chóng nhưng phải đảm bảo tính chân thực, chính xác của sự kiện đó và chịu trách nhiệm trước những thông tin đã đưa, những phân tích, nhận định được đưa ra đảm bảo tính công bằng, khách quan. Đây là yêu cầu rất quan trọng của cơ quan báo chí để có thể tồn tại và phát triển.

Ø *Tính định kỳ và liên tục*: Việc cung cấp thông tin cần phải diễn ra thường xuyên, liên tục, linh hoạt và nhanh chóng trong mọi tình huống để kịp thời truyền tải đến độc giả. Báo chí là một trong những lĩnh vực hoạt động có tính chất liên tục, đặc biệt là loại hình báo mạng, đòi hỏi lao động vẫn phải làm việc dù trong ngày nghỉ hay những dịp lễ Tết.

Với những tính đặc thù trong lĩnh vực báo chí thì cần có những biện pháp để xây dựng quy chế tiền lương một cách phù hợp. Trong đó biểu hiện ở một số vấn đề sau:

Bởi nó mang tính chất cá nhân và tập thể, sản phẩm được tạo ra bởi nhiều khâu, nhiều quy trình nên việc xây dựng bảng lương, thưởng, chế độ đãi ngộ... phải đảm bảo tính khách quan, minh bạch, công khai, xứng đáng với công sức và năng lực của các cá nhân đóng góp cho tổ chức. Cần xây dựng những cơ chế, chính sách thưởng phù hợp nhằm khuyến khích sự sáng tạo, chủ động trong công việc của cá nhân trong quá trình làm việc. Lao động báo chí đòi hỏi sự nhạy bén, linh hoạt, chủ động trong công việc. Nếu họ được tạo điều kiện tối đa, được hưởng chế độ đãi ngộ phù hợp, khen thưởng xứng đáng thì họ sẽ cống hiến hết mình với công việc.

Với điều kiện làm việc thường xuyên, liên tục đặc biệt họ có thể phải làm việc cả trong những ngày nghỉ lễ, tết, hoặc điều kiện làm việc khó khăn, xa xôi... cần có cơ chế đặc thù, chế độ trợ cấp, phụ cấp đặc biệt và có những tác động tâm lý để tạo cho người lao động động lực làm việc, yên tâm công tác và cống hiến.

2.1.2. Tình hình nhân sự tại báo Đời sống và Pháp luật

2.1.2.1. Tình hình chung về nhân sự tại báo Đời sống và Pháp luật

Đội ngũ nhân lực là một trong nhân tố đầu vào, quyết định đến sự phát triển của tòa soạn báo. Với mô hình báo chí đặc thù thì đội ngũ nhân lực cũng cần phải có sự chọn lọc để có thể thích nghi với môi trường làm việc này. Trong quá trình hoạt động, Tòa soạn cũng đã quan tâm đến việc đầu tư cho nhân sự, đi kèm với đó là cơ sở vật chất đáp ứng công việc đạt hiệu quả cao nhất. Tuy nhiên, cơ cấu nhân lực ở Tòa soạn vẫn còn nhiều tồn tại cần phải giải quyết.

Bảng 2.1: Bảng cơ cấu lao động theo tuổi, giới tính và trình độ đào tạo năm 2014

Phân loại	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Tổng số	97	100
1- Theo độ tuổi		
Ø Dưới 30 tuổi	40	41,23
Ø Tuổi 31-45	30	30,92
Ø Tuổi 46-55	15	15,46
Ø Tuổi 55	12	12,37
2- Theo giới tính		
Ø Nam	63	64,95
Ø Nữ	34	35,05
3- Theo trình độ đào tạo		
Ø Trên đại học và đại học	74	76,28
Ø Cao đẳng	15	15,46
Ø Trung cấp	8	8,24

(Nguồn: Phòng Kế toán báo Đời sống và Pháp luật)

Theo bảng số liệu trên ta có thể thấy lao động ở Tòa soạn là lao động trẻ, phần đông có độ tuổi là dưới 30 tuổi, chiếm 41,23%. Tiếp đến là lao động có độ tuổi từ 31-45, chiếm 30,92%. Đây là một lợi thế cho Tòa soạn vì bộ phận lao động này vừa có sức khỏe, lại năng động, kinh nghiệm đủ “chín” để làm việc hiệu quả cao. Vì vậy quy chế trả lương cũng cần thể hiện được sự quan tâm khuyến khích đối với bộ phận lao động này.

Nếu tính theo giới tính thì phần lớn lao động của Tòa soạn chủ yếu là nam giới, chiếm 64,95%, điều này phù hợp với tính chất công việc của báo chí. Báo chí là một ngành đặc thù, đòi hỏi sự năng động, sức khỏe và tinh

thần nhiệt huyết, sự linh động và có tính đột xuất, do đó sẽ phù hợp với nam giới hơn là nữ giới. Lao động nữ của Tòa soạn chủ yếu là làm công tác hành chính văn phòng. Đặc điểm lao động này là yếu tố ảnh hưởng đến công tác tiền lương của đơn vị, nhất là trong quá trình xây dựng quy chế trả lương phải thể hiện được đặc điểm lao động của Tòa soạn.

Xét về trình độ đào tạo, tính đến năm 2014, tất cả các nhân viên đều qua đào tạo, có trình độ từ Trung cấp trở lên. Trong những năm gần đây, chế độ tuyển dụng của Tòa soạn khắt khe hơn, yêu cầu khi tuyển chọn phải được đào tạo từ Cao đẳng trở lên. Đặc biệt đối với những vị trí đòi hỏi về chuyên môn và kinh nghiệm cần yêu cầu trình độ đại học trở lên. Tuy nhiên, nếu xét thực trạng lao động hiện nay của Tòa soạn thì trình độ chuyên môn còn chưa cao. Xét về lao động quản lý thì vẫn còn có 7,7% lao động không có trình độ được bổ nhiệm để làm quản lý. Điều này là do tồn tại của quy chế cũ, dù không có trình độ nhưng do họ am hiểu thực tế và làm ăn đang có hiệu quả nên Tòa soạn vẫn giữ lại chức danh của họ.

Chất lượng đội ngũ nhân viên ảnh hưởng không nhỏ tới quỹ lương, từ đó ảnh hưởng tới hiệu quả sản xuất kinh doanh. Ngược lại, chính sách lương, thưởng hợp lý sẽ thu hút và khuyến khích người lao động học tập và nâng cao trình độ. Vì vậy, với thực trạng nguồn nhân lực hiện tại của cơ quan thì lãnh đạo cần có quy định phù hợp hơn trong chế độ trả lương của Tòa soạn.

2.1.2.2. *Những biểu hiện tích cực của người lao động trong công việc*

Kể từ khi hình thành đến nay, đội ngũ nhân lực báo Đời sống và Pháp luật đã hoàn thành tốt công việc được giao, đảm bảo đúng tiến độ công việc đã đề ra. Thực hiện việc xuất bản, in kịp thời, chất lượng bài viết được nâng cao qua các năm, các loại hình tác phẩm phong phú và đa dạng hơn góp phần duy trì sự hoạt động ổn định của tờ báo và tạo được uy tín, thương hiệu trong Thủ đô nói riêng và các cơ quan báo chí nói chung.

Việc ban hành nội quy, quy chế của tòa soạn được xây dựng theo quy trình và được giám sát bởi bộ phận chuyên trách nhân sự, cho nên đa số lao động của tòa soạn có ý thức chấp hành nội quy, quy chế của cơ quan đề ra. Đội ngũ phóng viên, biên tập viên cũng như các bộ phận khác luôn hoàn thành chỉ tiêu của Tòa soạn đã giao, đảm bảo số lượng tin bài, công việc truyền thông, phát hành được đảm bảo đúng tiến độ góp phần tạo ra uy tín cho tờ báo.

2.1.2.3. *Những biểu hiện tiêu cực của người lao động trong công việc*

Bên cạnh những thành tựu đã đạt được, những biểu hiện tích cực của người lao động trong công việc thì một số nhân sự báo Đời sống & Pháp luật cũng thể hiện những biểu hiện tiêu cực trong quá trình công tác, điều đó phần nào làm tác động đến quá trình hoạt động của tổ chức.

Một số bộ phận phóng viên, biên tập viên trong tòa soạn chỉ hoàn thành công việc với định mức chỉ tiêu vừa đủ được giao và không vượt định mức bài viết, chưa chủ động sáng tạo trong công việc, còn bị động trong quá trình công tác trong việc tìm kiếm đề tài, khai thác các tuyến bài...

Trong quá trình xử lý các thông tin, các tình huống người lao động còn giải quyết một cách thụ động, thiếu linh hoạt, tác động đến các quyết định xử lý tin bài, đăng bài. Việc thực hiện nội quy và những quy định một cách cứng nhắc, phức tạp và thiếu sự mềm dẻo, linh hoạt dẫn đến một số các biểu hiện

tiêu cực, bất bình trong lao động, tác động đến năng suất lao động và chất lượng công việc nói chung.

Các vấn đề đưa ra trong tổ chức ít nhận được những ý kiến chủ động tham gia xây dựng, bổ sung hoàn thiện, lao động còn mang tâm lý chờ đợi khiến cho hiệu quả công việc chưa cao, chất lượng bài viết chưa mang tính đột phá và đa dạng. Trong công việc, một số bộ phận lao động còn bảo thủ, chủ quan, công tác tự phê bình góp ý trong tổ chức còn gặp nhiều bất cập khiến cho nhiều cá nhân trong tổ chức chưa mạnh dạn đề xuất góp ý xây dựng tập thể.

Bên cạnh đó, với những cơ chế đặc thù và những khó khăn nhất định về tài chính, đồng thời những chế độ đãi ngộ còn nhiều bất cập, tòa soạn ít chiêu mộ được những nhân sự cao cấp. Điều này khiến cho nhân sự trẻ giảm đi một phần sự cống hiến vì họ ít được làm việc với nhân sự giỏi.

2.2. Phân tích thực trạng quy chế trả lương tại báo Đời sống và Pháp luật

Quy chế trả lương mà cơ quan đang áp dụng bao gồm 5 chương và 18 Điều. Bố cục và các nội dung của quy chế được sắp xếp tương đối rõ ràng, khoa học, logic. Sau đây, tác giả sẽ phân tích những nội dung trong quy chế trả lương, thưởng của tổ chức.

2.2.1. Phân tích các căn cứ và nguyên tắc xây dựng quy chế trả lương

2.2.1.1. Căn cứ xây dựng quy chế trả lương

Quy chế trả lương của cơ quan dựa trên những căn cứ sau:

- Căn cứ vào Luật Lao động ngày 18/6/2012;
- Căn cứ vào quy chế chi tiêu nội bộ của báo Đời sống và Pháp luật;

- Căn cứ Luật Báo chí ngày 28 tháng 12 năm 1989 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Báo chí ngày 12 tháng 6 năm 1999;
- Căn cứ Luật Sở hữu trí tuệ ngày 29 tháng 11 năm 2005 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Sở hữu trí tuệ ngày 19 tháng 6 năm 2009;
- Căn cứ vào Điều lệ Hội Luật gia Việt Nam (Phê duyệt kèm theo quyết định số/QĐ-BNV ngày 31/8/2010 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ).
- Căn cứ vào điều lệ Hội luật gia năm 2004 và Điều lệ báo Đời sống Pháp luật;
- Căn cứ Luật Xuất bản năm 2012;
- Căn cứ Nghị định số 85/2011/NĐ-CP ngày 09 tháng 02 năm 2011 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 100/2006/NĐ-CP ngày 21 tháng 9 năm 2006 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Dân sự, Luật Sở hữu trí tuệ về quyền tác giả và quyền liên quan;
- Căn cứ vào nghị định số 43/2006/NĐ-CP quy định quyền tư chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp có thu;
- Căn cứ vào chức năng, quyền hạn của Tổng biên tập;

Nhận xét: Căn cứ xây dựng quy chế trả lương của cơ quan dựa vào các văn bản Luật, dưới luật và các văn bản quy định của Bộ, Ngành chủ quản của đơn vị như Hội luật gia Việt Nam, và các quy định của Tòa soạn. Tuy nhiên, một số văn bản pháp lý được đề cập đã quá cũ hoặc hết hiệu lực như: Nghị định 206/2004, thông tư 06, 07/2005. Vì vậy cần bổ sung căn cứ pháp lý khác cho đầy đủ và phù hợp hơn.

2.2.1.2. Nguyên tắc xây dựng quy chế trả lương

- Việc phân phối tiền lương và thu nhập phải dựa trên cơ sở những quy định chế độ tiền lương của Nhà nước, nhưng phải gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả và mức độ đóng góp của cá nhân hay tập thể người lao động. Hưởng lương theo công việc bổ trí: làm việc gì hưởng lương việc đó và căn cứ vào kết quả công việc để có mức lương tương xứng.

- Trả lương, thưởng phải đảm bảo công bằng, dân chủ, công khai. Tiền lương và thu nhập của người giữ trọng trách trong quản lý có chức vụ cao và hoàn thành nhiệm vụ thì được hưởng thu nhập cao hơn người giữ chức vụ thấp hoàn thành nhiệm vụ và cao hơn người có cùng chức vụ nhưng không hoàn thành nhiệm vụ hoặc kết quả thực hiện nhiệm vụ thấp hơn.

- Quỹ tiền lương kế hoạch của Tòa soạn được xác định theo quy định của Nhà nước: Căn cứ vào số lao động định biên, hệ số cấp bậc công việc, hệ số phụ cấp, mức lương tối thiểu, hệ số điều chỉnh mức lương tối thiểu, mức tiền lương bình quân, đảm bảo cho kết quả hoạt động và phát triển của Tòa soạn.

- Quy chế trả lương, thưởng phải được sự thống nhất của Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong việc xây dựng, sửa đổi bổ sung và giám sát thực hiện.

Tòa soạn vận dụng Nghị định Số 103/2014/NĐ-CP Quy định mức lương tối thiểu vùng, Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/05/2013 của Chính phủ và Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định hệ thống bảng lương, thang lương và phụ cấp lương của các công ty Nhà nước để xếp lương cơ bản cho người lao động.

- Sử dụng tiền lương phải đúng mục đích, không được sử dụng quỹ tiền lương vào những mục đích khác ngoài việc trả lương và thưởng cho người lao động.

- Trả lương, thưởng phải tận tay người lao động vào ngày 30 hằng tháng. Mỗi cá nhân lĩnh lương và thu nhập phải ký vào sổ lương của đơn vị, không được ký thay.

- Quy chế này được áp dụng cho tất cả người lao động làm việc theo hợp đồng tại báo Đời sống và Pháp luật.

Nhận xét: Nhìn chung, các nguyên tắc trả lương mà Tòa soạn đề ra đã cơ bản đáp ứng yêu cầu của tổ chức tiền lương và phù hợp. Tuy nhiên, trong mục này chưa đề cập đến việc sự điều chỉnh tiền lương theo sự biến động của tình hình sản xuất kinh doanh và sự công khai, dân chủ trong quy chế trả lương.

2.2.2 . Phân tích nội dung của quy chế trả lương

Tiền lương là giá cả sức lao động hình thành thông qua sự thỏa mãn giữa người lao động và người sử dụng lao động. Do quan hệ về cung cầu trên thị trường sức lao động quyết định phù hợp với pháp luật quy định.

Công tác thực hiện ban hành quy chế trả lương, thang bảng lương, phụ cấp, trợ cấp là một trong những khâu quan trọng tại bất kỳ một cơ quan, tổ chức nào và góp phần thúc đẩy vào sự phát triển của tổ chức. Do là ngành đặc thù nên mức thu nhập của người lao động tại tòa soạn được trả thông qua: Lương cứng và nhuận bút.

- Nguồn hình thành quỹ tiền lương.

Báo Đời sống và Pháp luật là đơn vị sự nghiệp của Hội luật gia Việt Nam nên hạch toán tài chính độc lập. Tuy nhiên hàng năm, căn cứ vào những chương trình hoạt động, những chiến lược kế hoạch phát triển của tòa soạn, cơ quan chủ quản có những hỗ trợ tài chính nhất định, song nguồn này không ổn định và còn tùy thuộc vào tình hình hoạt động trong năm đó. Do vậy, nguồn quỹ lương được bổ sung từ cơ quan chủ quản là không đáng kể.

Quỹ lương của tòa soạn được hình thành từ những nguồn cơ bản sau:

- Nguồn hỗ trợ từ cơ quan chủ quản là Hội luật gia Việt Nam.

- Từ ngân sách Nhà nước do Sở Tài chính TP. Hà Nội cấp cho số lao động tại Tòa soạn là nhân sự thuộc diện hưởng lương biên chế từ ngân sách Nhà nước theo hệ số cấp bậc, chức vụ lãnh đạo... Cho nên hàng tháng mức lương theo hệ số của những lao động này sẽ do sở Tài chính cấp theo quy định hiện hành.

Hiện nay, ở báo Đời sống và Pháp luật có 3 biên chế được hưởng lương thuộc diện này, đó là Tổng Biên tập và 2 Phó Tổng biên tập.

- Quỹ lương từ năm trước dư thừa không dùng hết.

- Nguồn thu từ phát hành báo, ấn phẩm phụ.

- Song song với việc phát hành các ấn phẩm của tòa soạn nguồn thu từ các hoạt động truyền thông: Tổ chức sự kiện, quảng cáo, PR là một trong những hoạt động quan trọng nhất để tạo ra doanh thu và duy trì nguồn quỹ lương của tất cả cơ quan báo chí, đặc biệt là cơ quan hạch toán tài chính độc lập.

- Bên cạnh đó tòa soạn còn có nguồn thu từ các chương trình, hoạt động văn hóa văn nghệ kết hợp với các đơn vị tài trợ, ủng hộ.

- Các nguồn thu khác theo quy định của Pháp luật.

Do là cơ quan báo chí đặc thù của tòa soạn nên có thêm một nguồn quỹ rất quan trọng khác để làm căn cứ chi trả cho thù lao của các lao động chính là quỹ nhuận bút. Quỹ này được chi trả song song với quỹ lương, bởi có nhiều lao động, đặc biệt lực lượng cộng tác viên chưa có lương cứng thì nhuận bút chính là thu nhập chính của họ. Bên cạnh đó, đội ngũ phóng viên, biên tập viên theo đặc thù cũng được hưởng một khoản thu nhập song song từ các tác phẩm của mình là khoản nhuận bút. Do đó, việc hình thành và duy trì quỹ nhuận bút tại tòa soạn là việc bắt buộc phải làm với các cơ quan báo chí.

- Nguồn hình thành quỹ nhuận bút:

Nhuận bút là khoản tiền do bên sử dụng tác phẩm trả cho tác giả hoặc chủ sở hữu quyền tác giả khi tác phẩm báo chí, xuất bản phẩm (gọi chung là tác phẩm) được sử dụng (Nghị định 18/2014/NĐ-CP ngày 14/3/2014).

Quỹ nhuận bút là khoản tiền do bên sử dụng tác phẩm trích lập theo quy định để chi trả nhuận bút, thù lao và các lợi ích vật chất khác (Nghị định 18/2014/NĐ-CP ngày 14/3/2014).

Quỹ nhuận bút được hình thành dựa trên:

- Trích 10% trong tổng quỹ tiền lương
- Doanh thu từ các hoạt động kinh tế báo chí khác
- Nguồn hỗ trợ ngân sách từ cơ quan chủ quản
- Nguồn hỗ trợ cho các cá nhân, tổ chức cho hoạt động trong tổ chức

Quỹ nhuận bút hằng năm = Tổng nhuận bút phải trả cho các kỳ báo phát hành trong năm + Nhuận bút tăng thêm phần khuyến khích sáng tạo + Thù lao

$$Q_{nb} = \sum NB + \sum NB_{KK} + TL$$

Trong đó:

Q_{nb} : Quỹ nhuận bút hằng năm

Tổng NB : Tổng nhuận bút phải trả cho các kỳ báo phát hành trong năm

$$\sum NB = \text{Tổng } H_{nbbq} * G_{dvhs} * S$$

$\sum H_{nbbq}$: Tổng hệ số nhuận bút bình quân trong một kỳ báo, tạp chí

G_{dvhs} : Giá trị một đơn vị hệ số nhuận bút

(Trong đó, giá trị 1 đơn vị hệ số nhuận bút bằng 10% mức tiền lương cơ sở theo quy định của Chính phủ, đơn vị tính: đồng).

S: Số kỳ báo, tạp chí trong năm

$\sum \mathbf{NB}_{KK}$: Nhuận bút tăng thêm phần khuyến khích sáng tạo

TL: Thù lao

Nhuận bút tăng thêm phần khuyến khích sáng tác tác phẩm tối đa không quá 30% tổng nhuận bút phải trả cho các kỳ báo xuất bản trong năm.

Thù lao là khoản tiền do bên sử dụng tác phẩm trả cho người thực hiện các công việc liên quan đến tác phẩm, đóng góp vào hoàn thành tác phẩm. Tổng số thù lao không quá 50% tổng số nhuận bút phải trả cho các kỳ báo xuất bản trong năm.

- Các hình thức trả lương ở báo Đời sống & Pháp luật

+ ***Trả lương cho lao động hưởng lương theo thời gian:***

Đối với các bộ phận phụ trách công tác trị sự, hành chính đặc thù thì mức thu nhập cơ bản chính là mức lương hàng tháng theo hệ số.

Việc thực hiện quy chế lương đối với việc chấm công theo tháng áp dụng cho các bộ phận hưởng lương thời gian và đội ngũ Phóng viên, Biên tập viên chính thức của Tòa soạn được hưởng mức lương cứng. Việc chi trả được thực hiện theo quy định của Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ với tiền lương đối với cán bộ công chức, viên chức và lực lượng vũ trang và Nghị định 17/2013/NĐ-CP ngày 19/2/2013 của Chính phủ về việc sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định 204/2004/NĐ-CP.

Đối với những phóng viên tập sự, cộng tác viên thì chưa được hưởng chế độ lương thời gian mà chỉ được hưởng những mức trợ cấp 1.000.000 đồng/tháng theo quy định của Tòa soạn . Đối với lao động hưởng lương thời gian bao gồm: Ban lãnh đạo, đội ngũ nhân sự thuộc biên chế được hưởng lương từ ngân sách Nhà nước, các Phóng viên, biên tập viên, các nhân sự thuộc các phòng ban khác trong diện hợp đồng,...

$$\mathbf{TL}_i = \mathbf{H}_{cb} \times \mathbf{L}_{tt} + \mathbf{PC}$$

Trong đó:

TL_i: Tiền lương của người lao động

H_{cb} : Hệ số lương cấp bậc

L_{tt} : Mức lương tối thiểu chung

PC: Mức phụ cấp

Ví dụ: Đối với một kế toán, trình độ đại học, chưa được hưởng phụ cấp, chỉ áp dụng mức lương thời gian, mức thu nhập sẽ tính như sau:

$$TL_i = H_{cb} \times L_{cs} + PC = 1.150.000 \times 2.34 = 2.691.000 \text{ đồng}$$

Đây là mức thu nhập cố định và hưởng lương thời gian nên sẽ không có thêm phần thu nhập từ nhuận bút hoặc doanh thu từ các hợp đồng quảng cáo.

Nhận xét:

Báo Đồi sống và Pháp luật đã chọn chế độ trả lương theo thời gian đơn giản đối với người lao động quản lý – phục vụ. Chế độ trả lương này khuyến khích người lao động đi làm đầy đủ bởi vì tiền lương nhận được của mỗi người một phần do thời gian làm việc thực tế nhiều hay ít quy định. Tuy nhiên, chế độ trả lương theo thời gian giản đơn chưa gắn mức độ đóng góp của người lao động để hoàn thành công việc với tiền lương mà họ nhận được. Bởi vì, theo chế độ trả lương này, tiền lương nhận được của mỗi người do mức lương cấp bậc cao hay thấp quyết định. Do đó chưa khuyến khích được người lao động tích cực làm việc, gây tâm lý ỷ lại, chưa phát huy hết khả năng, tinh thần trách nhiệm trong công việc của từng cá nhân trong phòng ban.

- Trả lương cho lao động hưởng lương theo sản phẩm:

Áp dụng với bộ phận phát hành, truyền thông quảng cáo.

$$TL_i = GTHĐ_i \times H_{hd}$$

Trong đó:

TL_i : Tổng số tiền lương thực nhận người lao động.

GTHĐ_i : Tổng số giá trị hợp đồng thu được.

H_{hd} : Tỷ lệ % được hưởng theo quy định từ hợp đồng thu được.

Đối với một số lao động thử việc, học việc và cộng tác viên thì chưa được hưởng mức lương theo cấp bậc và chỉ được hưởng mức tỉ lệ % trên tổng số giá trị hợp đồng thu được. Hiện tại tòa soạn quy định tỉ lệ % đối với bộ phận Phát hành, truyền thông như sau:

+ Phát hành: 10% tổng số doanh thu.

+ Quảng cáo, truyền thông, PR: 40% Tổng số giá trị hợp đồng.

Ví dụ: Mức thu nhập của một nhân viên phòng phát hành, chưa được hưởng mức lương cơ bản, chỉ phụ thuộc vào doanh số phát hành và hợp đồng quảng cáo thì tiền lương được tính như sau:

$$TL_i = GTHĐ_i \times H_{hd}$$

Trong đó:

Doanh số thu từ phát hành báo Đời sống & Pháp luật của nhân viên này là 2.000 tờ, đơn giá là 4.800 đồng/tờ.

Tổng doanh thu phát hành là: $2.000 \times 4.800 = 9.600.000$ đồng.

Doanh thu từ hợp đồng quảng cáo là: 3.600.000 đồng/1 bài PR.

Như vậy, tiền lương của nhân viên đó được tính như sau:

$TL_i = (GTHĐ_i \times H_{hd}) = (9.600.000 \times 10\%) + (3.600.000 \times 40\%) = 2.400.000$ đồng.

Nhận xét:

Tiền lương theo sản phẩm trực tiếp cá nhân quán triệt tốt nguyên tắc trả lương theo hiệu quả công việc, vì tiền lương mà người lao động nhận được phụ thuộc vào số lượng và chất lượng sản phẩm. Điều này khuyến khích họ làm việc cố gắng, tận dụng mọi khả năng nhằm tăng tiền lương một cách trực tiếp.

Tuy nhiên, trên thực tế, mức thu nhập này không đồng đều giữa các nhân viên, và có sự dao động trong từng tháng. Tuy vậy, đây là một trong những mức thu nhập phổ biến của bộ phận phát hành và quảng cáo và được đánh giá là mức thu nhập thấp. Bởi hiện tại do tác động của suy thoái kinh tế, các doanh nghiệp đều khó khăn về tài chính việc kêu gọi mời tài trợ, quảng cáo từ các tổ chức là không đơn giản. Bên cạnh đó tại Hà Nội nói riêng, số lượng báo chí rất lớn, cùng với sự phát triển của báo điện tử khiến cho việc phân phối và phát hành báo in gặp nhiều khó khăn trên thị trường và với những lý do chủ quan khác khiến bộ phận phát hành gặp nhiều khó khăn, hạn chế, dẫn đến mức thu nhập chưa tương xứng như mong đợi.

- Trả lương cho lao động vừa hưởng lương thời gian, vừa được hưởng theo chế độ tin bài:

$$TL_i = H_{cb} \times L_{cs} + PC + NB$$

TL_i : Tổng số tiền lương thực nhận người lao động

L_{cs}: Mức lương tối thiểu chung theo quy định Nhà nước.

H_{cb}: Hệ số lương cấp bậc

PC: Phụ cấp

NB: Nhuận bút

Đối với những đối tượng chưa được hưởng lương thời gian, lương cứng thì mức thù lao được tính thông qua Nhuận bút và các khoản phụ cấp theo Quy định của Tòa soạn. Quỹ nhuận bút được trả theo sản phẩm, cũng tương

tự như Quỹ lương sản phẩm ở một số đơn vị khác. Việc chi trả Nhuận bút, sản phẩm của người lao động tuân theo Nghị định 18/2004/NĐ-CP. Nghị định về khung trả nhuận bút mức tối đa:

Bảng 2.2. Hệ số nhuận bút mức tối đa theo Nghị định 18/2004/NĐ-CP

Nhóm	Thể loại	Hệ số tối đa
1	Tin Trả lời bạn đọc	10
2	Tranh	10
3	ảnh	10
4	Chính luận	30
5	Phóng sự (1 kỳ) Ký sự (1 kỳ) Bài phỏng vấn	30
6	Sáng tác văn học	30
7	Nghên cứu	30
8	Trực tuyến, Media	50

(Nguồn: Nghị định 18/2014/NĐ-CP ban hành ngày 14/03/2014)

Nhìn chung, mức nhuận bút tại báo Đời sống và Pháp luật rất thấp, dao động từ 2-4% so với mức tối đa. Hiện tại, mức nhuận bút báo trả cho nhân sự là:

Bảng 2.3. Hệ số nhuận bút tại báo Đời sống và Pháp luật

Nhóm	Thể loại	Hệ số tối đa
1	Tin Trả lời bạn đọc	3
2	ảnh	3
3	Tranh	3
4	Chính luận	10
5	Phóng sự (1 kỳ = 4 bài) Ký sự (1 kỳ = 4 bài) Bài phỏng vấn	15
6	Sáng tác văn học	20
7	Nghiên cứu	20
8	Trực tuyến, media	35

(Nguồn: Phòng kế toán báo Đời sống và Pháp luật)

Trong đó: Giá trị 1 đơn vị hệ số nhuận bút bằng 10% mức tiền lương tối thiểu theo quy định của Chính phủ. Ví dụ: Nếu tiền lương tối thiểu hiện là 1.150.000 đồng thì giá trị 1 đơn vị hệ số Nhuận bút là : $2.34 \times 1.150.000 \times 10\% = 115.000$ đồng.

Nhuận bút được tính như sau:

Nhuận bút = Mức hệ số nhuận bút $\times$ Giá trị một đơn vị hệ số nhuận bút

Đây là mức tối đa, tuy nhiên trên thực tế do nhiều lý do khách quan, quỹ nhuận bút và nguồn doanh thu hạn chế cho nên rất ít các tác phẩm được trả đến mức tối đa. Vì vậy tác động không nhỏ đến nguồn thu nhập, thù lao của người lao động. Đây cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến người lao động trong tổ chức chưa làm việc hết năng lực hiện có. Đặc biệt với người lao động chưa được hưởng mức lương cơ bản theo hệ số thì Nhuận bút là nguồn thu nhập chính của họ, song mức nhuận bút được chi trả chưa đủ đáp ứng được nhu cầu cơ bản trong điều kiện hiện nay, dẫn đến những tác động trong năng suất lao động và chất lượng lao động.

Ví dụ về mức thu nhập của 1 PV trình độ Đại học tại tòa soạn, mức nhuận bút bình thường được chấm như sau:

ü Sản phẩm: 1 kỳ phóng sự. Mức nhuận bút tối đa phóng viên đó nhận theo Quy định tối đa cho thể loại Phóng sự là:

$$NB = (2.34 \times 1.150.000 \times 10\%) \times 15 = 4.036.500 \text{ đồng}$$

ü Sản phẩm: 3 tin bài. Mức nhuận bút tối đa Phóng viên đó nhận được theo quy định tối đa cho thể loại tin, bài là:

$$NB = (2.34 \times 1.150.000 \times 10\%) \times 3 = 807.300 \text{ đồng}$$

Mức nhuận bút hiện tại của báo Đời sống & Pháp luật chi trả cho người lao động được cho là thấp so với mặt bằng chung. Đặc biệt là số lượng tác phẩm, các bài sử dụng từng kỳ có hạn, cho nên thường cân đối các tin, bài của phòng viên, biên tập viên cho phù hợp. Vì vậy, nguồn thu nhập từ Nhuận bút của lực lượng lao động tại đây là tương đối thấp so với các cơ quan báo chí, truyền thông hiện nay.

Sau đây là bảng về mức thu nhập của một số lao động của một số lao động để thấy sự chênh lệch giữa thu nhập của lao động báo Đời sống & Pháp luật với các cơ quan báo chí khác (năm 2014):

Bảng 2.4. Mức thu nhập của lao động tại báo Đời sống và Pháp luật năm 2014

(Đơn vị tính: đồng)

Họ và tên	Phòng, ban	Tháng 3	Tháng 4	Tháng 5
Nguyễn Thu Hà	Kế toán	3.070.5000	3.349.630	3.070.500
Phạm Lan Anh	Hành chính	2.691.000	2.691.000	2.691.000
Phạm Thị Thùy Dung	PV Pháp luật	4.750.000	5.150.000	4.960.000
Vũ Anh Tuấn	PV Văn hóa	3.310.000	3.540.000	3.750.000
Nguyễn Bích Hảo	PV Xã hội	5.070.000	6.360.000	5.870.000

(Nguồn: Phòng Kế toán- trị sự)

Bảng 2.5.Mức thu nhập của lao động tại báo Người Hà Nội năm 2014*(Đơn vị tính: đồng)*

Họ và tên	Phòng, ban	Tháng 3	Tháng 4	Tháng 5
Nguyễn Thị Hằng	Kế toán	5.000.000	5.208.000	5.000.000
Phạm Bích Hương	Hành chính	4.500.000	4.500.000	4.312.000
Trần Văn Ánh	PV Nội chính	7.800.000	8.200.000	7.930.000
Phạm Văn Hải	PV Văn hóa	5.300.000	5.470.000	5.050.000
Trần Văn Quỳnh	PV Pháp luật	6.120.000	5.870.000	6.070.000

*(Nguồn: Phòng Kế toán- trị sự báo Người Hà Nội)***Bảng 2.6.Mức thu nhập của lao động tại báo Lao động Xã hội năm 2014***(Đơn vị tính: đồng)*

Họ và tên	Phòng, ban	Tháng 3	Tháng 4	Tháng 5
Đặng Thị Ánh	Kế toán	7.000.000	7.000.000	6.730.000
Bùi Thu Nga	Hành chính	5.500.000	5.300.000	5.000.000
Nguyễn Hồng Dương	TB Phóng viên	16.780.000	18.120.000	15.750.000
Đỗ Doãn Giang	PV Pháp luật	5.700.000	5.930.000	5.815.000
Hồ Thu	BTV Giai trí	6.200.000	5.900.000	6.120.000

(Nguồn: Phòng Kế toán- trị sự báo Lao động Xã hội)

Qua 3 bảng trên có thể thấy mức thu nhập về tiền lương và nhuận bút của người lao động tại báo Đời sống và Pháp luật là thấp nhất. Đặc biệt là bộ phận hành chính- kế toán hưởng lương thời gian thì thấp so với mặt bằng chung. Hiện nay nhiều cơ quan báo chí trả mức lương cho bộ phận này cao hơn nhiều so với mức lương hệ số, chỉ trả theo mức lương cố định từ 5.000.000 đến 7.000.000 đồng dựa vào năng lực và kinh nghiệm của người lao động, thay vì trả mức lương thấp theo hệ số quy định. Báo Người Hà Nội

và Lao động Xã hội đã áp dụng hình thức này để giữ chân nhân viên và tạo động lực để nhân viên làm việc với năng suất cao.

Báo Đời sống và Pháp luật áp dụng hệ số nhuận bút tối đa thấp hơn rất nhiều so với hệ số tối đa áp dụng trong Nghị định 18 của CP. Trong khi báo Lao động Xã hội thường xuyên áp dụng mức trần hệ số nhuận bút tối đa theo ND18, hoặc tương đương 80-90% mức hệ số tối đa, nên nhuận bút của PV, BTV thường cao và đây là động lực để họ thường xuyên có nhiều phóng sự nhiều kỳ, nguồn bài viết và chất lượng bài của Lao động Xã hội được đánh giá là phong phú và dồi dào so với các cơ quan báo chí ở miền Bắc. Báo Lao động Xã hội, Phóng viên được hưởng 2 lương là lương cứng theo hệ số cấp bậc lương của người đó và nhuận bút theo tin, bài thực tế. Nên tổng lương là khá cao. Đối với báo Người Hà Nội cũng áp dụng mức hệ số Nhuận bút khá cao, đồng thời cách tổ chức bài viết, phân chia các kỳ phóng sự hợp lý để tăng nhuận bút cho từng loạt bài cho phóng viên, biên tập viên làm cho thu nhập của đội ngũ này cũng khá cao và ổn định..

Đối với một số người lao động phỏng vấn chuyên sâu, họ đánh giá rằng thu nhập của họ ở báo Đời sống và Pháp luật hiện tại vẫn thấp: “Mức lương hiện tại vẫn thấp so với mức thu nhập chung và chưa thực sự tương xứng với công sức mà phóng viên bỏ ra khi đi thu thập tin tức, viết bài. Tòa soạn trả nhuận bút đang thấp, đặc biệt các bài phóng sự điều tra, phóng viên tác nghiệp trong điều kiện khó khăn, nguy hiểm, đầu tư nhiều thời gian, công sức và tiền bạc, chưa ghi nhận được nỗ lực của phóng viên khi họ tạo ra sản phẩm”. (Trích ý kiến của PV Pháp Luật Lê Văn Mạnh).

Như vậy qua tìm hiểu, phân tích so sánh về quy chế trả lương, nhuận bút và khảo sát về mức độ hài lòng của người lao động có thể thấy bộ phận hài lòng thực sự về tiền lương là đang thấp. Điều này xuất phát từ việc thực

hiện các quy chế lương, nhuận bút chưa hợp lý và tương xứng với người lao động.

- Đối với những người thuộc điểm này, sẽ có phần thêm gọi là nhuận bút khuyến khích. Đây là phần nhuận bút tăng thêm dành cho những cá nhân vượt định mức, những tác phẩm có giá trị. Khoản này được trích ra từ quỹ nhuận bút. Nhuận bút tăng thêm này không quá 30% tổng quỹ nhuận bút.

Mỗi tháng, Phóng viên phải đạt định mức là 10 bài/ tháng (không tính tin vắn). Nếu vượt quá định mức được giao, cứ 1 bài tăng thêm sẽ được khuyến khích số tiền 200.000 đồng/bài.

Nhận xét:

Hiện nay, nguồn chi trả cho nhuận bút khuyến khích là không cao, chiếm tỉ lệ không đáng kể trong tổng số tiền chi trả nhuận bút hằng năm. Với tình hình như hiện nay, để vượt định mức trong 1 tháng cũng rất ít người lao động có thể đạt được. Mặt khác, nếu có đạt thì số bài cũng rất ít, nên mức nhuận bút khuyến khích này cũng hầu như không đáng kể trong thu nhập người lao động.

Lực lượng lao động tại báo Đời sống và Pháp luật chủ yếu là đội ngũ cộng tác viên, phóng viên, biên tập viên có tuổi đời còn trẻ, kinh nghiệm chưa có nhiều, cho nên nhiều người còn chưa có thu nhập ổn định là mức lương cơ sở, nguồn thu nhập chính phụ thuộc chủ yếu là sản phẩm làm ra: Nhuận bút, cho nên mức thu nhập của họ không ổn định và khá thấp. Trong khi những lao động có mức lương cơ sở chủ yếu là lao động lâu năm, có vị trí chiếm số nhỏ trong tòa soạn. Vì vậy có sự chênh lệch đáng kể về mức thu nhập giữa những người này.

- Phụ cấp lương:

Báo chí là một loại hình sản xuất dịch vụ đặc thù, sản phẩm của báo chí thông qua nhiều công đoạn và nhiều khâu để cho ra một tác phẩm đến với

bạn đọc. Chính vì thế đội ngũ phóng viên-biên tập- thư ký - thiết kế của tòa soạn phải làm việc chặt chẽ, thống nhất theo một ê kíp và tuân theo quy trình nhất định... Vì vậy phóng viên sẽ có nhuận bút theo sản phẩm và đội ngũ của ê kíp đó (gồm biên tập, thư ký, thiết kế) sẽ có mức phụ cấp dựa trên số sản phẩm cùng đóng góp.

- Phụ cấp trách nhiệm: Cấp quản lý (Thư ký) được hưởng tiền trách nhiệm hàng tháng, mức hưởng là 10% lương cơ bản.
- Phụ cấp xuất bản: Áp dụng cho tất cả các nhân viên có HDLD của Tòa soạn.

Bảng 2.7: Mức phụ cấp xuất bản tại báo Đời sống và Pháp luật

Chức danh	Số tiền	Hệ số
Tổng Biên tập	2.500.000 đồng	3
Phó tổng Biên tập		2
Thư ký tòa soạn, Trưởng ban		1,5
Nhân viên, Phóng viên		1

(Nguồn: Phòng Kế toán báo Đời sống và Pháp luật)

Công thức tính:

$$\text{Mức phụ cấp} = \text{Số tiền} \times \text{Hệ số}$$

Nhận xét:

Mức phụ cấp xuất bản hiện nay của báo Đời sống & Pháp luật được cho là tương đối cao so với các báo khác, được phân bổ đồng đều cho các nhân viên. Mức phụ cấp này tăng hay giảm phụ thuộc vào tình hình phát hành của báo.

- Phụ cấp ấn phẩm: Dành cho ê-kíp thuộc bộ phận nội dung gồm: Tổng biên tập, phó Tổng biên tập, thư ký, biên tập viên, phóng viên, nhân viên Thiết kế.

Mỗi nhân viên, phóng viên có định mức ấn phẩm bình quân là 1.500.000 đồng/người/tháng.

Đối với Tổng biên tập, phó tổng Biên tập, mỗi ấn phẩm được nhận hệ số 2 . Đối với Thư ký tòa soạn, các trưởng ban được nhận hệ số 1,4 ứng với mức của phóng viên, nhân viên.

Mức phụ cấp này được phân cho bộ phận làm nội dung, không dành cho bộ phận hành chính- trị sự. Hiện tại, Tòa soạn áp dụng mức phụ cấp bình quân cho nhân viên, phóng viên 1.500.000 đồng/ người là tương đối ổn định. Mức phụ cấp này tăng hay giảm cũng phụ thuộc vào số lượng báo được phát hành.

Tuy nhiên, đối với Phóng viên, cần phân loại trong mức phụ cấp này. Bởi vì phóng viên là người phải lăn xả đi thực tế, nhất là phóng viên pháp luật, hay phải làm việc trong môi trường nguy hiểm, thâm nhập cần nhiều thời gian và công sức. Chính vì thế nên cân đối lại mức phụ cấp cho những đối tượng thuộc bộ phận này.

- Phụ cấp làm thêm giờ

Bảng 2.8: Mức phụ cấp làm thêm giờ tại báo Đời sống & Pháp luật

Chức danh	Số tiền	Hệ số
Thư ký tòa soạn	2.000.000 đồng	1,2
Biên tập viên, Phóng viên, nhân viên Thiết kế		1

(Nguồn: Phòng Kế toán báo Đời sống và Pháp luật)

Do có hình thức công việc đặc thù, cho nên việc làm thêm giờ báo chí là không thể tránh khỏi, và hầu như là thường xuyên. Tuy nhiên, làm thêm giờ chỉ xảy ra ở bộ phận nội dung là chính. Với mức phụ cấp làm thêm giờ này là

hơi thấp, cần phải điều chỉnh để phù hợp với tình hình và tính chất công việc hơn.

- Tiền thưởng:

- Nguồn hình thành quỹ tiền thưởng:

ü Trích từ 7% tổng quỹ tiền lương.

ü Do các đơn vị, tổ chức, cá nhân đóng góp, tài trợ cho tòa soạn.

ü Trích từ tác phẩm tập thể, đạt giải trong các đợt thi đua khen thưởng.

ü Thưởng do cơ quan chủ quản hằng năm trong việc phát triển Tòa soạn.

ü Quỹ thưởng còn dư thừa hằng năm tồn.

- Phân phối quỹ thưởng

ü Thưởng cho cá nhân có thành tích xuất sắc trong năm:

Loại A: 5.000.000 đồng/ người

Loại B: 3.000.000 đồng/ người

Loại C: 2.000.000 đồng/ người

Bảng 2.9 Tiêu chí bình xét cá nhân

STT	Xếp loại	Tiêu chí
1	A	- Hoàn thành xuất sắc trong công việc, vượt quá chỉ tiêu được giao - Được bằng khen của các cơ quan, ban ngành trao tặng - Chấp hành đúng kỷ cương, kỷ luật, nội quy của cơ quan - Có đạo đức, lối sống lành mạnh, tích cực trau dồi chuyên môn nghiệp vụ, kết hợp tốt với đồng nghiệp.
2	B	- Hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao - Có 5 bài viết xuất sắc trở lên, có sức ảnh hưởng mạnh mẽ trong dư luận - Chấp hành đúng kỷ cương, kỷ luật, nội quy của cơ quan - Có phẩm chất đạo đức, lối sống tốt
3	C	- Hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao - Chấp hành đúng kỷ cương, kỷ luật của cơ quan - Có từ 3-5 bài viết có sức ảnh hưởng, tạo sóng trong dư luận - Có phẩm chất, đạo đức tốt, lối sống lành mạnh

(Nguồn: Phòng Kế toán báo Đời sống và Pháp luật)

ü Thưởng tết Âm lịch:

Có 3 mức A,B,C để xếp loại theo diện bình bầu tương ứng với mức tiền
 L_A : 20.000.000 đồng, L_B : 15.000.000 đồng, L_C : 10.000.000 đồng.

Dựa vào căn cứ tình hình thực tế của năm để định biên mức thưởng cho từng cá nhân.

Bảng 2.10. Tiêu chí bình xét năm:

STT	Xếp loại	Tiêu chí
1	A	- Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, không vi phạm lỗi nào. - Chấp hành đúng kỉ cương, kỉ luật, nội quy của cơ quan - Có HDLĐ từ 1 năm trở lên - Có đạo đức, lối sống lành mạnh., tích cực trau dồi chuyên môn nghiệp vụ, kết hợp tốt với đồng nghiệp.
2	B	- Hoàn thành tốt nhiệm vụ, chỉ vi phạm 1 lỗi. - Chấp hành đúng kỉ cương, kỉ luật, nội quy của cơ quan - Có HDLĐ từ 1 năm trở lên - Có đạo đức, lối sống lành mạnh., tích cực trau dồi chuyên môn nghiệp vụ, kết hợp tốt với đồng nghiệp
3	C	- Hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, vi phạm không quá nhiều lỗi - Chấp hành đúng kỉ cương, kỉ luật, nội quy của cơ quan - Có HDLĐ từ 1 năm trở lên - Có đạo đức, lối sống lành mạnh., tích cực trau dồi chuyên môn nghiệp vụ, kết hợp tốt với đồng nghiệp.

(Nguồn: Phòng Kế toán báo Đòi sống và Pháp luật)

+ Đối với $HĐLĐ < 1$ năm:

$$T_{cn} = (L_B / 12 \text{ tháng}) \times T_{tt}$$

T_{cn} : Tiền thưởng cuối năm người lao động

L_B : Mức tiền thưởng tương ứng với loại B là 15.000.000 đồng

T_{tt} : Số tháng làm việc thực tế người lao động

+ Đối với $HĐLĐ > 1$ năm:

Người lao động sẽ được trong dạng xét duyệt theo 3 mức A,B,C nói trên theo các tiêu chí cụ thể.

Ü Ngoài mức thưởng cuối năm, tòa soạn cũng có mức thưởng vào những ngày lễ cho toàn bộ nhân sự trong cơ quan:

+ Thưởng lễ ngày thống nhất đất nước 30/4 và ngày quốc tế lao động 1/5.

+ Ngày Quốc khánh 2/9

+ Ngày giỗ tổ Hùng Vương

+ Ngày Tết dương lịch

+ Ngày 8/3, 10/3

+ Ngày Báo chí Cách mạng Việt Nam 21/6

Phòng trị sự có trách nhiệm lập tờ trình ban lãnh đạo về số tiền thưởng, dự toán tiền thưởng trình Tổng biên tập trước 15 ngày so với ngày lễ tương ứng, lập danh sách CBCNV được thưởng trước 3 ngày so với ngày lễ tương ứng.

Mức thưởng cho các ngày lễ phụ thuộc vào nguồn tài chính hằng năm và do ban lãnh đạo Tòa soạn quyết định, thưởng thì từ 100.000 đồng/người đến 300.000 đồng/người. Đối với lực lượng lao động nữ vào những ngày lễ kỉ niệm như: 20/10 và 8/3 hằng năm đều có thưởng trị giá 300.000 đồng/ người.

Nhận xét:

Ở báo Người Hà Nội, mức thưởng thường phổ biến cho người lao động ngày lễ là 500.000 đồng/ người. Ngoài ra còn có các mức thưởng khác như: Thưởng sinh nhật, ngày lễ 20/10, 8/3 cho các lao động nữ, thưởng đột xuất những bài viết có ý nghĩa và được độc giả, xã hội quan tâm và đánh giá tích cực.

Báo Lao động Xã hội thường có mức thưởng rất cao vào những ngày lễ cho người lao động. Thưởng 30/4, 1/5, 2/9 cho những PV, BTV làm việc 3 năm trở lên mỗi dịp là 1 tháng lương, đối với những lao động có thời gian làm việc dưới 3 năm là $\frac{1}{2}$ tháng lương. Ngoài ra còn có thưởng đột xuất những bài viết có lượng người truy cập cao, có số lượng độc giả tương tác lớn, mức thưởng có thể dao động từ 500.000 -1.000.000 đồng/người.

Báo Đời sống & Pháp luật đã hình thành và duy trì quỹ tiền thưởng cũng như sử dụng quỹ thưởng thường xuyên và ổn định. Người lao động vẫn nhận được theo mức tiền lệ, mức thưởng cuối năm khá phù hợp và ngang bằng so với mức chung của các cơ quan báo chí hiện nay, đặc biệt trong bối cảnh khó khăn chung của nền kinh tế hiện nay. Tuy vậy, các mức thưởng vào các dịp khác trong năm chưa được cao, chưa có sự chuyển biến tăng thêm qua các năm. Các hình thức thưởng chưa đa dạng, chủ yếu theo tiền lệ chung, chưa tạo dấu ấn cho người lao động.

Ngoài ra, hiện nay hầu như các tòa soạn báo được duy trì và phát triển bên cạnh việc phát hành báo là sự đóng góp rất lớn của bộ phận chuyên đề, quảng cáo. Tuy nhiên, mức thưởng của bộ phận này chưa được cao cho những lao động vượt doanh số trong năm.

Chính vì thế, nguồn tiền thưởng chưa thực sự là nguồn động viên, khích lệ tinh thần, chưa mang đến hứng khởi cho người lao động khi họ nhận

được khoản tiền này. Chính sách tiền thưởng chưa thực sự mang lại hiệu quả cao như mong đợi.

- *Thù lao và các khoản phúc lợi khác.*

Tòa soạn áp dụng các quy định của Luật Lao động về các chế độ người lao động được hưởng trong quá trình làm việc. Do đó những ngày nghỉ sẽ phân công công việc và các cá nhân đi làm những ngày sẽ được từ 200-300% lương. Bộ phận công đoàn cũng thường xuyên chăm lo cho đời sống tinh thần của người lao động, người lao động được hưởng các chế độ ốm đau, bệnh tật. Tùy mức độ nặng nhẹ của người lao động có thể thăm hỏi từ 200.000-500.000 đồng. Nếu tai nạn lao động nặng sẽ được tạo điều kiện hưởng các chế độ bảo hiểm tối đa và có những biện pháp hỗ trợ kịp thời. Đối với lao động nghỉ việc riêng được hưởng nguyên lương, người lao động còn được hưởng thêm những chế độ đãi ngộ của tòa soạn đối với các việc hiếu hỷ theo quy định chung. Nếu doanh thu lợi nhuận trong năm cao, tòa soạn sẽ tổ chức các buổi thăm quan, nghỉ mát toàn cơ quan.

Nhận xét:

Những chính sách đãi ngộ của tòa soạn đang áp dụng đã thể hiện sự quan tâm, chi sẻ của lãnh đạo tới quyền lợi người lao động về vật chất và tinh thần. Tuy nhiên, những chính sách này đã áp dụng từ lâu, chưa có sự điều chỉnh thay đổi cho phù hợp với hiện tại, đặc biệt trong bối cảnh có sự cạnh tranh gay gắt về nguồn nhân lực như hiện nay, về sự đa dạng của báo chí truyền thông. Tòa soạn chưa có những chính sách đãi ngộ, phúc lợi vượt bậc và nổi trội so với các cơ quan báo chí khác, do đó vẫn chưa thu hút được những lao động giỏi về cơ quan. Nhiều chế độ chậm thay đổi, quyền lợi người lao động chưa được nâng cao qua các năm, vì thế họ sẽ thấy nhàm chán và sẽ có xu hướng đi tìm kiếm những môi trường mới tốt hơn.

2.2.3. Tác động của quy chế trả lương tại Tòa soạn

Để đánh giá tác động của quy chế trả lương đối với tòa soạn, tác giả đã tiến hành khảo sát ý kiến của người lao động làm việc tại đây về các nội dung liên quan đến quy chế trả lương. Cụ thể, tác giả đã tiến hành điều tra qua bảng hỏi đối với 70 người lao động (**Phụ lục 01**). Ngoài những câu hỏi để thu thập thông tin chung của người được điều tra (từ câu 1 đến câu 5), kết quả điều tra về đánh giá của người lao động đối với các nội dung của quy chế trả lương tại cơ quan như sau:

Bảng 2.11: Tổng hợp kết quả điều tra về quy chế trả lương tại báo Đời sống & Pháp luật

	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Lựa chọn a	33	12	34	35	48	49	1	12	15	35	38	66	46	3	7
Lựa chọn b	37	22	21	18	22	10	12	36	55	17	18	4	10	47	13
Lựa chọn c		21	15	17	0	6	39	13		10	8		14	12	28
Lựa chọn d		8			0	5	8	9		8	6		0	8	22
Lựa chọn e		7								0	0				

(Tác giả tự tổng hợp qua phát phiếu điều tra)

Với câu hỏi số 6 trong phiếu điều tra: “Ông bà có biết cách tính tiền lương thu nhập của mình không” cho thấy có 33 người, chiếm 47,14% trả lời là biết cách tính, còn 37 người không biết cách tính. Điều này cho thấy, cách tính lương của tòa soạn chưa thực sự rõ ràng, dễ hiểu.

Với câu hỏi số 8 về các tiêu chí tính trả lương của Tòa soạn, phần lớn vẫn cho rằng tiêu chí tính trả lương hiện tại của cơ quan không rõ ràng, cụ thể. Còn khi hỏi về mức lương trung bình của người lao động (câu hỏi số 10)

thì đa số trả lời mức lương trung bình của họ hằng tháng từ 4-5 triệu đồng trở lên (lựa chọn phương án a và b), không có ai thu nhập dưới 3 triệu đồng.

Tuy mức lương trung bình cũng ở mức tương đối, nhưng khi hỏi về mức độ hài lòng với mức lương được nhận (câu số 12) thì vẫn có 8 người trả lời là không hài lòng (lựa chọn d) và 39 người trả lời là bình thường (lựa chọn c). Điều này cho thấy, mức lương hiện tại của Tòa soạn chưa thực sự thỏa mãn nhu cầu của đa số đối tượng người lao động. Đây là một vấn đề mà Tòa soạn nên lưu ý để xây dựng các chính sách tiền lương được hiệu quả.

Với câu hỏi số 7: “Yếu tố nào ảnh hưởng đến tiền lương, thu nhập của ông/bà” thì có đến 22 người cho là tiền lương của người lao động cao hay thấp là do kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh (lựa chọn b), thứ đến, có 21 người cho rằng yếu tố ảnh hưởng đến tiền lương thu nhập là do thâm niên công tác (lựa chọn c), có 7 người cho rằng do sự thay đổi mức lương tối thiểu của Nhà nước (lựa chọn e), có 8 người cho rằng do công việc đảm nhận (lựa chọn d) có 12 người cho rằng thấp là do kết quả làm việc (lựa chọn a). Điều này chứng tỏ cách tính lương của Tòa soạn chưa thực sự gắn với kết quả lao động.

Việc đánh giá vai trò của quy chế trả lương của Tòa soạn được thực hiện thông qua tổng hợp số liệu khảo sát của tác giả trong phạm vi Tòa soạn. Kết quả khảo sát cho thấy như sau:

Tìm hiểu về nguyên nhân thu hút người lao động vào làm việc trong cơ quan, tác giả thực hiện thông qua câu hỏi số 15: “*Yếu tố thu hút anh/chị vào làm việc tại Tòa soạn?*” (được lựa chọn nhiều phương án), kết quả thu được như sau:

Bảng 2.12: Nguyên nhân thu hút nhân lực vào Tòa soạn

TT	Ý kiến lựa chọn	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
1	Mức nhuận bút tương đối	30	42,85
2	Tiền lương ổn định	33	47,14
3	Môi trường làm việc ổn định	38	54,28
4	Phúc lợi tốt	40	57,14
5	Ý kiến khác	0	0

(Nguồn: Tổng hợp kết quả khảo sát của tác giả)

Đa số ý kiến cho rằng họ lựa chọn vào làm việc ở đây là do có mức tiền lương ổn định và môi trường làm việc tốt. Mức nhuận bút ở báo Đời sống & Pháp luật tuy là không thấp nhưng so với mặt bằng chung với các báo thì vẫn chưa bằng. Tuy nhiên, người lao động muốn gắn bó ở đây vì mức phúc lợi ở đây tốt, chiếm 57,14% người lao động bình chọn. Chính yếu tố này tạo nên sự cạnh tranh và thu hút được lao động.

Tìm hiểu về nguyên nhân người lao động gắn bó với Tòa soạn qua câu hỏi số 16: “Yếu tố giữ chân anh/chị ở lại cơ quan?” và được lựa chọn yếu tố, kết quả thu được như sau:

Bảng 2.13: Nguyên nhân duy trì lao động làm việc cho cơ quan

TT	Ý kiến lựa chọn	Số phiếu	Tỷ lệ (%)
1	Tiền lương, nhuận bút tương đối	35	50
2	Cơ hội phát triển nghề nghiệp	41	58,57
3	Môi trường và điều kiện làm việc ổn định	38	54,28
4	Thời gian làm việc linh hoạt	30	42,28
5	Ý kiến khác	0	0

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp qua điều tra phiếu hỏi)

Qua bảng khảo sát cho thấy, có 50% ý kiến nhân viên cho rằng nguyên nhân duy trì họ làm việc cho cơ quan là do mức tiền lương và nhuận bút tương đối, tức là một nửa số phiếu cho thấy họ hài lòng với mức sống hiện tại mà tòa soạn trả lương cho họ. Tuy nhiên, phần lớn những người có quan điểm này là những người có sự gắn bó lâu năm với cơ quan, và họ đã có những vị trí nhất định, cho nên thu nhập của họ tương đối ổn định.

Như vậy qua số liệu khảo sát cho thấy, những người đang làm việc mà muốn gắn bó lâu dài với cơ quan chủ yếu vẫn quan tâm nhiều đến tiền lương và thu nhập. Do đó, có thể thấy vai trò của quy chế trả lương trong cơ quan đối với việc thu hút và giữ chân người lao động là khá to lớn. Vì vậy, lãnh đạo cần quan tâm hơn nữa đến việc hoàn thiện quy chế trả lương tại đơn vị mình.

2.2.4. Đánh giá chung về Quy chế trả lương tại báo Đời sống & Pháp luật

2.2.4.1. Những mặt đạt được

+ Tòa soạn đã xây dựng được quy chế trả lương đảm bảo tính thống nhất, khoa học, phù hợp với đặc điểm sản xuất kinh doanh của cơ quan, thực hiện đúng với các quy định của Nhà nước và từng bước sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với đặc điểm của cơ quan và những thay đổi bên ngoài.

+ Việc xây dựng quy chế tiền lương đã đảm bảo tính công khai, minh bạch. Theo kết quả khảo sát qua câu hỏi 18 “ Ông/bà biết về quy chế trả lương, thưởng của cơ quan từ nguồn thông tin nào”, thì kết quả thu được như sau:

Bảng 2.14: Nguồn thông tin biết về quy chế trả lương, thưởng:

TT	Ý kiến lựa chọn	Số phiếu	Tỷ lệ %
1	Công ty gửi công khai đến các đơn vị	58	83
2	Đi nghe phổ biến	25	35
3	Do người khác nói lại	40	56
4	Nguồn thông tin khác	0	0

(Nguồn: Tác giả tự tổng hợp qua điều tra phiếu hỏi)

Như vậy, qua kết quả khảo sát cho thấy hầu hết mọi người của cơ quan biết đến Quy chế trả lương là do Tòa soạn gửi công khai đến các đơn vị (83% người được hỏi đã chọn lựa), chỉ có 35% người được hỏi cho rằng biết đến quy chế qua việc đi nghe phổ biến của đơn vị. Vẫn còn 56% biết đến quy chế qua việc nghe người khác nói lại. Điều này cho thấy, mặc dù Tòa soạn đã đảm bảo nguyên tắc công khai, minh bạch nhưng khâu tổ chức thực hiện quy chế vẫn chưa tốt.

+ Coi tiền lương tối thiểu là công cụ nền tảng xây dựng phương án trả lương. Việc thực hiện tiền lương tối thiểu đã đảm bảo đúng theo quy định của Nhà nước và điều chỉnh theo sự thay đổi của Nhà nước qua từng thời kỳ. Trên cơ sở đó lập kế hoạch quỹ tiền lương theo đúng với quy định Nhà nước.

+ Trả lương tương đối công bằng. Tiền lương gắn với hệ số lương do Nhà nước quy định, gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh của Tòa soạn và hiệu quả làm việc của từng cá nhân, dẫn đến kích thích người lao động tích cực làm việc. Trả lương đúng thời hạn

+ Đối với việc phân phối và thực hiện chi trả tiền lương cho người lao động, cơ quan đã xác định trả lương hợp lý căn cứ vào tính chất công việc. Quy trình trả lương và các chính sách đảm bảo tính hợp lý, thống nhất

+ Thực hiện các chế độ tiền lương và phúc lợi khác theo đúng quy định Nhà nước, đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

2.2.4.2. Những mặt hạn chế

Quy chế trả lương ngoài những ưu điểm vẫn còn tồn tại một số hạn chế sau:

- + Một số nội dung của Quy chế trả lương vẫn chưa đảm bảo đủ, cập nhật như căn cứ xây dựng, quá trình tổ chức thực hiện.
- + Mặc dù bề dày lịch sử hình thành lâu đời nhưng chưa giữ chân được nhân tài, trong cơ quan thường xuyên có biến động về nhân sự, đặc biệt đội ngũ nhân sự trẻ, năng động thường không gắn bó lâu dài với tổ chức.
- + Chưa thực hiện phân tích công việc một cách hệ thống, bài bản dẫn đến việc phân công, bố trí lao động chưa phù hợp, chưa tạo cơ sở để trả lương hiệu quả gắn với công việc. Gần như chưa có bản mô tả công việc.
- + Nguồn trả lương chưa ổn định: Phụ thuộc vào tình hình sản xuất kinh doanh. Tiền lương cho bộ phận nòng cốt là Phóng viên chưa thực sự được sát sao và chưa phù hợp với công sức mà người lao động bỏ ra.
- + Chế độ phụ cấp chưa được rõ ràng, vẫn còn chông chéo.

2.2.4.3. Nguyên nhân của những hạn chế.

- Nguyên nhân khách quan:

§ Trong điều kiện phát triển của thời đại bùng nổ công nghệ thông tin và truyền thông, việc hình thành các tờ báo, các trang điện tử, kênh thông tin tổng hợp trở nên dễ dàng hơn và khó kiểm soát, do đó đặt các báo chính thống vào thế cạnh tranh gay gắt trong cuộc đua thông tin và tiếp cận độc giả.

§ Bên cạnh đó, nguồn kinh phí, ngân sách eo hẹp của cơ quan chủ quản cấp cho tòa soạn khiến cho quỹ lương, nhuận bút của tòa soạn hạn chế nên việc thực hiện các chính sách cải cách, cơ chế tiền lương cho cán bộ, nhân viên, phóng viên tại tòa soạn khó khả thi và chưa tạo được hiệu quả cao. Nền kinh tế gặp nhiều khó khăn, việc thu hút quảng cáo, tài trợ của các doanh nghiệp, đơn vị hạn hẹp nên doanh thu từ nguồn này bị ảnh hưởng lớn, trong

khi đó đây là một trong những doanh thu chủ đạo của tòa soạn và cơ quan báo chí.

- Nguyên nhân chủ quan:

§ Đầu tiên đó là, Cơ quan chủ quản là Hội Luật gia vẫn chưa quan tâm sát sao để giúp đỡ sao cho hiệu quả sản xuất kinh doanh của Báo được tốt hơn.

§ Hiện nay, chính sách tiền lương của tòa soạn chưa thực sự thu hút và giữ chân nhân tài, các chính sách cũ không còn phù hợp với thực tế. Vai trò của nguồn nhân lực chủ chốt và nhân tài chưa được đánh giá đúng với tiềm năng và xứng tầm nên tác động không nhỏ đến công tác tạo động lực tại tòa soạn trong một thời gian dài.

§ Đội ngũ làm công tác tiền lương của đơn vị còn mỏng, do đó hoạt động chuyên trách về quản trị nhân lực chưa được quan tâm đúng mức như: công tác phân tích, đánh giá thực hiện công việc, đánh giá nhân viên, công tác tạo động lực lao động, chưa có hệ thống tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của người lao động và các bộ phận.

§ Bên cạnh đó, phương pháp tổ chức, thực hiện công việc, quá trình phân công lao động chưa thực sự hiệu quả, chưa phù hợp với thực tế dẫn đến chưa phát huy hết vai trò, khả năng, năng lực của người lao động, chưa đánh giá hết tầm quan trọng của công tác này dẫn đến hiệu quả công việc giảm sút, năng suất lao động không cải thiện, tác động đến thu nhập chung của toàn cơ quan.

§ Lãnh đạo Tòa soạn và cán bộ tiền lương của báo chưa nắm chắc kiến thức về Tiền lương. Quan điểm của lãnh đạo còn mang tính bảo thủ, chưa có những quyết định, chính sách phù hợp trong công tác quản trị nhân lực nói chung và chính sách tiền lương nói riêng. Do một thời gian dài vận hành và sử

dụng các chế độ quản lý, chính sách cũ nên người lao động trong cơ quan hình thành những thói quen tâm thế ỉ lại, trì trệ và bị động trong quá trình làm việc.

§ Công tác tuyên truyền, tổ chức thực hiện quy chế trả lương chưa được quan tâm đúng mức. Vai trò của công đoàn trong công ty còn nhiều hạn chế, hoạt động mang tính hình thức.

§ Trong giới báo chí, báo Ngành của các Bộ thường bán được cho các cơ quan ngành dọc trực thuộc ở các tỉnh, riêng Hội Luật gia thì không có, chỉ có chi hội ở TP.HCM cho nên chi phí đầu tư cho Báo còn ít, các tờ báo được bán ở các sạp báo ngoài thị trường là chính, khiến cho doanh thu không ổn định.

§ Hiện nay có rất nhiều tờ báo được ấn hành, chính vì thế để tạo được sức hút và sự cạnh tranh thì cần có nội dung hay, giật gân thì mới bán được. Tuy nhiên, với các báo bán ở sạp, để bán được thì ngay lập tức sẽ bị các cơ quan chủ quản báo chí và Ban tuyên giáo Trung ương “thổi còi” để cho đúng chuẩn mực, đúng thuần phong mỹ tục với các chính sách cơ quan quản lý Nhà nước thì tira báo sẽ giảm, kéo theo doanh thu lên xuống thất thường, vì thế tiền lương cũng thay đổi.

§ Công tác truyền bá các quy định, quy chế từ cấp trên xuống các phòng ban chưa được rõ ràng, minh bạch. Khủng hoảng nền kinh tế khiến cơ cấu ngành báo chí thay đổi: nhân lực, chất lượng, nội dung bài viết, công tác xuất bản, in ấn.

CHƯƠNG 3:

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN QUY CHẾ TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI BÁO ĐỜI SỐNG VÀ PHÁP LUẬT

3.1. Định hướng phát triển của báo Đời sống và Pháp luật

3.1.1. Căn cứ định hướng

- *Triển vọng phát triển của báo Đời sống và Pháp luật từ nay đến 2020*

Đến năm 2020, báo Đời sống và Pháp luật tròn 35 năm thành lập, với bề dày kinh nghiệm và phát triển, Tòa soạn báo đã và sẽ không ngừng phát huy những thành tựu đã đạt được trong quá trình công tác, cùng với những nỗ lực trong việc xây dựng, đổi mới cơ cấu về mọi mặt, báo Đời sống & Pháp luật sẽ có những bước tiến mới trong sự nghiệp báo chí. Tòa soạn sẽ có triển vọng lớn trong việc mở rộng về quy mô, ấn phẩm phát hành, đa dạng hóa các sản phẩm và các ấn phẩm với những nội dung phong phú.

Với lộ trình phát triển theo từng giai đoạn, hướng đến sự tự chủ động, tự chủ trong công việc. Việc này vừa phát huy vai trò, trách nhiệm của mỗi cá nhân, tập thể với công việc, vừa là cơ hội để khẳng định năng lực bản thân của mỗi cá nhân, tập thể với công việc, phát huy tính chủ động, sáng tạo trong công việc của mỗi người lao động..

Trong thời gian tới, báo Đời sống và Pháp luật sẽ có những kế hoạch mới nhằm thúc đẩy sự phát triển của Tòa soạn Báo: Thành lập các cơ quan thường trú tại nhiều địa phương, đồng thời đẩy mạnh nhanh mạng lưới CTV để thu thập thông tin và thực hiện tốt công tác truyền tải thông điệp. Từ đó, đội ngũ nhân sự của Tòa soạn chắc chắn sẽ bị thay đổi về số lượng và chất lượng một cách đáng kể. Công tác quản trị nguồn nhân lực, trong đó có

công tác tiền lương sẽ có sự thay đổi và quan tâm đúng mức để phát huy thế mạnh về nguồn nhân lực trong tổ chức.

- *Tầm nhìn và sứ mệnh của báo Đời sống và Pháp luật*

Trong xu thế hội nhập thời mở cửa và sự phát triển không ngừng của thông tin hiện nay, báo Đời sống và Pháp luật xác định được tầm nhìn và sứ mệnh để thực hiện tốt các mục tiêu và nhiệm vụ đã đề ra, thực hiện tốt công tác tuyên truyền, phổ biến để góp phần xây dựng và bảo vệ đường lối, chủ trương chính sách của Đảng, Nhà nước theo tôn chỉ, mục đích của cơ quan báo chí. Tiếp tục phát huy tốt là cơ quan ngôn luận của hội Luật gia Việt Nam.

3.1.2. Yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng sứ mệnh và vai trò của người làm báo trong giai đoạn hiện nay.

Để phát huy được những thành tựu của tòa soạn đã đạt được trong thời gian qua, đồng thời thực hiện thành công các mục tiêu đã đề ra trong sứ mệnh của Báo chí thì việc đào tạo một đội ngũ nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu chung là việc làm cấp bách và cần ưu tiên hàng đầu hiện nay. Những yêu cầu cơ bản về đội ngũ nguồn nhân lực làm báo trong giai đoạn hiện nay:

- Đội ngũ nguồn nhân lực cao nắm vững pháp luật, chuyên môn, nghiệp vụ làm báo. Việc nắm vững nghiệp vụ chuyên môn được đào tạo bài bản và có kỹ năng về báo chí sẽ là hành trang quan trọng để người làm báo dẫn thân và xử lý các thông tin một cách nhanh chóng, chính xác, kịp thời và truyền tải được tối đa nhất thông điệp đến bạn đọc. Phóng viên, Biên tập viên phải là người được đào tạo về chuyên môn pháp luật và chuyên môn khác. Đây là điều mà cả người làm báo và lãnh đạo cơ quan báo chí cần nắm rõ và hướng tới. Báo chí là ngành đặc thù, không chỉ kiến thức trên lý thuyết mà còn đòi

hỏi sự trải nghiệm, khéo léo và tinh tế trong việc xử lý các tình huống và vấn đề, do đó những yêu cầu này cần được trau dồi, bồi dưỡng thường xuyên để mỗi cá nhân tự hoàn thiện và đúc kết kinh nghiệm trong quá trình làm việc.

- Đặc biệt báo chí là lĩnh vực thường xuyên có những biến động, tiếp nhận và xử lý, khai thác nguồn thông tin bằng nhiều hình thức, nhiều biện pháp chủ quan và khách quan khác nhau. Thường xuyên phải di chuyển, linh hoạt trong các bối cảnh, do đó đòi hỏi người làm báo phải năng động, chủ động trong tất cả các vấn đề, đặc biệt chịu được áp lực cao trong công việc. Người làm báo phải đam mê, nhiệt huyết với nghề để giữ một tinh thần làm việc lẫn xả và cống hiến nếu không mọi thông tin nắm được đều trở nên chậm trễ và chưa đạt hiệu quả như mong đợi.

- Nhân sự làm truyền thông cần xây dựng cho mình khả năng hoạt động, tác nghiệp độc lập, chủ động linh hoạt trong công việc. Họ phải được đào tạo, bồi dưỡng thử thách và tạo điều kiện làm việc trong nhiều môi trường khác nhau để có những ứng xử phù hợp.

- Một trong những yếu tố rất được quan tâm hiện nay của đội ngũ người làm Báo là Đạo đức nghề nghiệp bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố vật chất và phi vật chất. Trong đó bị chi phối bởi vật chất là phần lớn, bởi mức sống, thu nhập, chế độ đãi ngộ, thù lao của người làm báo hiện nay còn nhiều bất cập, chưa đáp ứng được mức sống chung và chưa tương xứng với năng lực của người lao động. Vấn đề đạo đức nghề nghiệp hiện nay được quan tâm sâu sắc trong công tác quản trị nhân lực của ngành truyền thông và báo chí hiện nay.

3.2. Một số giải pháp hoàn thiện quy chế trả lương của báo Đồi sống & Pháp luật

3.2.1. Hoàn thiện những quy định chung

- Những căn cứ xây dựng quy chế trả lương:

Để có thể xây dựng được một quy chế trả lương phù hợp với quy định của pháp luật và đặc điểm tình hình phát triển của tòa soạn, cần loại bỏ các văn bản đã hết hiệu lực, bên cạnh đó cần bổ sung thêm các căn cứ:

- Bộ luật Lao động đã được sửa đổi bổ sung năm 2012 của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

- Nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2012 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương;

- Thông tư số 27/2010/TT-BLĐTBXH ngày 14/9/2010 về việc hướng dẫn thực hiện quản lý tiền lương và thu nhập;

- Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 9/9/2013 của Chính phủ quy định thực hiện một số điều của Bộ luật lao động;

- Những nguyên tắc trả lương:

Các nguyên tắc trả lương trong quy chế trả lương của Tòa soạn cơ bản khá đầy đủ. Tuy nhiên, để hoàn thiện hơn, trong phần này cần bổ sung thêm nguyên tắc sau:

- Tiền lương được điều chỉnh theo từng thời điểm thích hợp theo từng thời điểm tùy thuộc vào kết quả sản xuất kinh doanh.

- Khi làm đêm, làm thêm giờ được trả lương cao hơn khi làm việc ban ngày theo giờ chuẩn quy định Bộ luật Lao động.

- Công khai, dân chủ trong xây dựng và hoàn thiện quy chế trả lương

3.2.2. Hoàn thiện phương pháp trả lương dựa trên bản mô tả công việc, phân tích công việc, đánh giá thực hiện công việc cho từng bộ phận.

3.2.2.1. Hoàn thiện việc phân tích công việc.

Tại báo Đồi sống và Pháp luật chưa thực hiện phân tích công việc một cách có hệ thống và bài bản. Đây là một rào cản lớn trong việc bố trí và sử dụng nhân lực hiệu quả và trả lương công bằng, chính xác. Muốn trả lương cho người lao động đúng với năng lực, chuyên môn và giá trị công việc thì phân tích công việc trở thành nhiệm vụ đặc biệt quan trọng đối với nhà quản trị.

Để thực hiện được việc sắp xếp, phân công và bố trí công việc cho người lao động hợp lý, đúng năng lực, sở trường... Tòa soạn cần hoàn thiện, bổ sung hệ thống các bảng biểu, phân tích công việc: Bản mô tả công việc, bản yêu cầu công việc, bản đánh giá thực hiện công việc.

Bản mô tả công việc: Hoàn thiện, sửa đổi bổ sung các bản mô tả công việc rõ ràng, chi tiết, mạch lạc và không chồng chéo nhau. Để bản mô tả công việc dễ hiểu, dễ thực hiện, dễ kiểm tra kết quả công việc. Trong đó yêu cầu cơ bản của mô tả công việc vẫn đảm bảo 3 yếu tố cơ bản sau:

- Thiết lập lại hệ thống xác định công việc: Tên công việc, mã số công việc, tên bộ phận thực hiện công việc, lãnh đạo trực tiếp, tóm tắt sơ bộ chức năng nhiệm vụ của công việc đó.

- Mô tả cụ thể chức năng, nhiệm vụ của công việc: Hoàn thiện chi tiết về công việc đó: Ai thực hiện, làm công việc đó như thế nào, thực hiện ra sao, những hướng dẫn cụ thể chi tiết về công việc đó như: trách nhiệm, quyền hạn, phạm vi hoạt động, phương pháp, cách thức thực hiện công việc...

- Điều kiện làm việc: Cơ sở vật chất, máy móc thiết bị, công cụ được cung cấp, hỗ trợ khi làm việc: Máy tính, máy ảnh, ghi âm... Thời gian làm việc, giờ giấc và điều kiện làm việc.

Bản yêu cầu công việc: Hoàn thiện bản yêu cầu công việc, thực hiện liệt kê các công việc cụ thể dựa trên bản mô tả công việc. Trên cơ sở đó kết hợp với tình hình thực tế hoàn thiện bản yêu cầu công việc đối với các nhân thực hiện công việc đó: Kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, năng lực, kinh nghiệm, trình độ đào tạo,...

Bản tiêu chuẩn công việc: Trên cơ sở của những bản trên, tiếp tục sửa đổi và hoàn thiện các bản tiêu chuẩn công việc với những tiêu chí đánh giá về công việc. Bản tiêu chuẩn bao gồm các yếu tố: Trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, kỹ năng thực hiện công việc, kinh nghiệm cần có: Thâm niên, trình độ ngoại ngữ, mức độ thành thạo, phẩm chất cá nhân, tính cách sở trường,... và một số yêu cầu cần thiết khác.

Mỗi bản tiêu chuẩn công việc cần xây dựng cụ thể, chi tiết dựa trên yêu cầu công việc và lực lượng nhân sự hiện có, khả năng tuyển dụng trong tương lai. Bản tiêu chuẩn với mỗi công việc càng cụ thể, rõ ràng càng thuận lợi cho người thực hiện, người phối hợp và người kiểm tra kết quả.

Các Phóng viên, biên tập viên phụ trách các lĩnh vực cần xây dựng những bản tiêu chuẩn riêng hoặc có những tiêu chí cụ thể với mỗi chuyên môn phụ trách. Ví dụ, PV mảng pháp luật cần yêu cầu: Tốt nghiệp đại học, kinh nghiệm 3 năm trở lên, am hiểu các chính sách pháp luật, có đam mê nghề báo, có khả năng đi công tác xa... Trong khi đó, PV phụ trách văn hóa, du lịch tiêu chuẩn có thể thấp hơn: Tốt nghiệp cao đẳng, có kinh nghiệm 1 năm trở lên...

Quá trình xây dựng bản tiêu chuẩn công việc cần linh hoạt dựa trên tình hình thực tế cả điều kiện chủ quan và khách quan. Để làm căn cứ tuyển dụng, trả lương, phân công công việc, đánh giá thực hiện công việc hiệu quả nhất. Bản tiêu chuẩn và bản mô tả công việc có thể kết hợp vào bản chung về yêu cầu công việc.

Phòng hành chính- trị sự sẽ phối hợp với các phòng ban, đơn vị khác xây dựng tiến hành phân tích công việc dựa trên sự chỉ đạo và giám sát của Tổng biên tập. Việc thiết kế phân tích công việc phải là đáp ứng được các vấn đề cơ bản sau đây:

- Người chịu trách nhiệm về công việc đó?
- Nội dung công việc là gì?
- Phạm vi công việc?
- Điều kiện làm việc?
- Để làm được việc đó, khả năng người lao động là gì?
- Lĩnh vực chịu trách nhiệm của người lao động thực hiện công việc đó?

Có thể nói, chỉ sau khi hoàn thành đáp án của các vấn đề trên, Tòa soạn mới có thể mô tả công việc một cách chính xác, đặt nền móng tốt cho việc đánh giá công việc và thiết lập được một chế độ trả công hợp lý. Việc phân tích công việc phải được sự tham gia và đồng thuận từ phía người lao động thì công tác này mới đạt được hiệu quả cao nhất và tránh trường hợp người lao động không thể đáp ứng được như những yêu cầu của phân tích công việc.

Có nhiều phương pháp thu thập thông tin để phân tích công việc như: quan sát, ghi chép các sự kiện quan trọng, nhật ký công việc, phỏng vấn hay sử dụng các bản câu hỏi được thiết kế sẵn. Mỗi một phương pháp đều có ưu, nhược điểm riêng và khó có một phương pháp cụ thể nào phù hợp với mọi tình huống. Chính vì thế, để hoàn thiện việc này cơ quan cần phải kết hợp tất cả các phương pháp một cách hợp lý để đạt hiệu quả phân tích.

Để người lao động hiểu rõ trách nhiệm và công việc phải làm của mình, cũng như giúp hoạt động quản trị nguồn nhân lực được hiệu quả, thì việc tiến hành phân tích công việc tại cơ quan nên được tiến hành theo các bước thông thường của quá trình phân tích công việc của một tổ chức:

Bước 1: Xác định công việc cần phân tích: Lựa chọn các công việc tiêu biểu để phân tích.

Bước 2: Lựa chọn các phương pháp thu thập thông tin thích hợp với mục đích của phân tích công việc ví dụ như thiết kế các biểu mẫu ghi chép hoặc các bản câu hỏi cần thiết.

Bước 3: Tiến hành thu thập thông tin: Thông tin cần phải có trao đổi xác nhận của cấp quản lý giám sát trực tiếp công việc đó.

Bước 4: Sử dụng thông tin thu thập được để phân tích công việc: Viết bản mô tả công việc, bản yêu cầu thực hiện công việc, bản tiêu chuẩn thực hiện công việc.

Bước 5: Lập thành văn bản theo mẫu chính thức về từng chức danh về trình duyệt Tổng biên tập.

Sản phẩm của quá trình phân tích công việc là bản mô tả công việc và tiêu chuẩn thực hiện công việc. Ví dụ bản mô tả công việc và bản xác định yêu cầu đối với người thực hiện công việc đối với vị trí Trưởng ban Trị sự (*Phụ lục 02*).

Sau khi tiến hành phân tích công việc và có một hệ thống chuẩn chức danh công việc, việc trả lương theo chức danh công việc tại Tòa soạn sẽ trở nên hiệu quả hơn, gắn tiền lương với giá trị sức lao động, đảm bảo trả công công bằng, hiệu quả.

3.2.2.2. Hoàn thiện hệ thống chỉ tiêu đánh giá thực hiện công việc.

Hiện tại, Tòa soạn chưa xây dựng hệ thống chỉ tiêu đánh giá thực hiện công việc, việc đánh giá hoàn toàn dựa trên cảm tính. Các phòng ban, đơn vị bình xét, đánh giá nhân viên của bộ phận mình trình lên Tổng biên tập phê duyệt. Kết quả đánh giá thực hiện công việc được dùng làm căn cứ xác định thành tích để tính thưởng, hệ số lương tăng thêm. Cách đánh giá này dẫn đến

tiền lương, thưởng trả cho người lao động mang tính bình quân, không gắn với kết quả lao động.

Tòa soạn nên xây dựng các chỉ tiêu đánh giá thực hiện công việc một cách rõ ràng, cụ thể để giúp nâng cao hiệu quả của tổ chức tiền lương trong đơn vị mình.

Xác định chu kỳ đánh giá: Một năm sẽ đánh giá 2 lần, 6 tháng đầu năm và cuối năm. Để kịp thời có những nhận xét, điều chỉnh công việc hợp lý cho các cá nhân. Trên cơ sở các bản phân tích công việc, sẽ hoàn thiện bản đánh giá thực hiện công việc. Việc hoàn thiện bản đánh giá thực hiện công việc sẽ dựa trên hiện trạng của tổ chức: Hiện trạng về nguồn tài chính, nguồn nhân lực giới hạn cho việc thực hiện công tác này, sự quan tâm của cấp lãnh đạo, người lao động tới việc xây dựng hệ thống đánh giá thực hiện công việc. Xác định được hiện trạng một cách đúng đắn sẽ xây dựng được một hệ thống đánh giá phù hợp và được mọi người ủng hộ. Cần xác định nhiệm vụ đánh giá, các nhiệm vụ đó có thể là xây dựng các bản mô tả công việc, bản yêu cầu công việc với người thực hiện, bản tiêu chuẩn thực hiện công việc một cách hợp lý, làm mốc chuẩn để đối chiếu công việc, xác định chu kỳ đánh giá, xây dựng cách thức đánh giá, phổ biến cách thức đánh giá, lấy ý kiến của người quản lý và người lao động, tiến hành đánh giá và việc sử dụng kết quả đánh giá,..

Trong quá trình đánh giá thực hiện công việc cần quán triệt các lỗi đánh giá thường gặp phải:

- *Lỗi thiên vị*: đó là việc người đánh giá ưa thích một người lao động nào đó hơn những người khác.

- *Lỗi xu hướng trung bình*: đó là khi người đánh giá ngại đương đầu với thực tế, không muốn làm mất lòng người khác, thường có xu hướng đánh giá tất cả mọi người ở mức trung bình.

- *Lỗi thái cực*: đó là khi người đánh giá tỏ ra quá nghiêm khắc hay quá dễ dãi trong đánh giá.

- *Lỗi định kiến do tập quán văn hóa*: đó là khi ý kiến đánh giá của người đánh giá bị sai lệch do ảnh hưởng của tập quán văn hóa.

- *Lỗi thành kiến*: đó là khi người đánh giá không ưa thích một tầng lớp hay một nhóm người lao động nào đó và không khách quan trong đánh giá.

- *Lỗi do ảnh hưởng của sự kiện gần nhất*: tức là ý kiến của người đánh giá bị chi phối bởi những hành vi mới xảy ra nhất của người lao động. Quá trình đánh giá phải khách quan, trung thực để người lao động thấy được sự công bằng trong tổ chức, từ đó có những đúc rút kinh nghiệm, để từ đó làm tiêu chí để tính tiền lương cho người lao động thực sự hợp lý.

3.2.3. Hoàn thiện quy chế trả lương, nhuận bút, thù lao cho người lao động

Quy chế trả lương, thưởng, phụ cấp của tòa soạn cần xây dựng và điều chỉnh lại để phù hợp với tình hình thực tế và sự đóng góp của các cá nhân với tổ chức.

3.2.3.1. Đối với người lao động hưởng lương thời gian

Đối với người lao động hưởng lương thời gian, tính lại phương pháp trả lương thời gian theo công thức sau:

$$TL_i = N_{tt} \times L_{cs}/N_{cd} + PC$$

Trong đó:

N_{tt} : Ngày công làm việc thực tế

L_{cs} : Mức lương tối thiểu chung

N_{cd} : Ngày công chế độ ($N_{cd}= 26$ ngày)

PC : Phụ cấp

Với công thức trả lương theo thời gian này sẽ áp dụng thêm các yếu tố mới:

- Ngày công làm việc thực tế.

- Ngày công chế độ.

Như vậy, người lao động hưởng lương thời gian dựa trên số ngày công làm việc thực tế, thay vì được hưởng trọn thời gian hằng tháng như trước đây. Trên thực tế, trước đó số lao động hưởng lương thời gian hằng tháng nếu có xin nghỉ cũng không bị trừ vào lương. Song với cách áp dụng này thì người lao động sẽ chỉ được tính công theo số ngày làm việc thực tế. Điều này mang lại công bằng với tất cả mọi người. Lao động chỉ được hưởng lương khi đi làm, khi bỏ sức lao động.

3.2.3.2. Đối với người lao động hưởng lương sản phẩm

Đối tượng hưởng lương sản phẩm chính là nhân viên phụ trách truyền thông quảng cáo, phát hành của Tòa soạn. Mức thu nhập của các đối tượng này không ổn định, đặc biệt với những lao động chưa được hưởng mức lương cơ bản, thì mức lương nhận được hàng tháng là thấp, chỉ dựa trên % doanh thu hợp đồng. Trong khi đó, một thực tế khách quan hiện tại việc mời gọi được các tài trợ hiện nay gặp nhiều khó khăn. Do đó, trên cơ sở cân đối các nguồn thu, chi trong tòa soạn và khả năng mời gọi của các nhân sự, Tòa soạn nên tăng mức tỉ lệ % người lao động được hưởng.

- Đối với Hợp đồng truyền thông, quảng cáo, PR mức hưởng sẽ nâng lên 50% tổng số giá trị hợp đồng thực hiện.

- Đối với phát hành là: 15-20% tùy theo từng loại báo in phát hành. Bởi trên thực tế cân đối mức chi phí in ấn so với giá bán, tòa soạn hoàn toàn có thể chi trả được mức tỉ lệ cho người lao động. Khi mức tỉ lệ này tăng lên, người lao động sẽ có động lực để thúc đẩy công việc được tốt hơn nữa.

3.2.3.3. Đối với người lao động hưởng lương theo chế độ tin bài

Điều chỉnh lại quy chế, chế độ nhuận bút tin bài cho các đối tượng hưởng lương từ quá trình sản xuất tin bài. Hiện tại, mức khung chế độ nhuận bút của Tòa soạn thấp hơn so với mức tối đa. Bên cạnh đó, với mức khung nhuận bút mà tòa soạn áp dụng hiện tại thì cũng không nhiều tin bài được chi trả mức tối đa theo khung đó.

Tòa soạn cần cân đối, điều chỉnh lại mức khung nhuận bút và chi trả nhuận bút, thù lao một cách chính xác hơn để đảm bảo ổn định mức sống cho người lao động và đánh giá đúng những cống hiến của họ với tổ chức

Tác giả kiến nghị mức khung Nhuận bút tối đa của Tòa soạn như sau:

Bảng 3.1- Đề xuất hệ số Nhuận bút tối đa ở báo Đời sống và Pháp luật:

Nhóm	Thể loại	Hệ số tối đa
1	Tin Trả lời bạn đọc	5
2	Ảnh	5
3	Tranh	5
4	Chính luận	25
5	Phóng sự (1 kỳ) Bài phỏng vấn (1 kỳ)	25
6	Sáng tác văn học	25
7	Nghiên cứu	25
8	Trực tuyến Media	45

(Nguồn: Tác giả đề xuất)

Việc tăng mức khung nhuận bút tối đa cũng là một trong những cơ sở để tăng mức thu nhập cho người lao động. Khi nhuận bút tăng thì kéo theo thù

lao của những bộ phận tham gia sản xuất tin bài cũng tang theo. Hiện tại, mức thu nhập, mức nhuận bút của bộ phận lao động hưởng mức thù lao từ quá trình sản xuất tin bài là thấp so với mặt bằng chung. Nếu mức này được chi trả cao, là nguồn động lực để người lao động cố gắng, chủ động và nhiệt huyết hơn trong quá trình công tác. Đội ngũ phóng viên sẽ sâu sát với thực tế, khi họ có kinh phí chủ động, có nguồn thu nhập họ sẵn sàng đi công tác xa, đi tìm kiếm, xác minh thực tế để có thể nắm bắt được nhiều thông tin hơn, sản xuất ra tin bài chất lượng hơn, đa dạng hơn, quá trình sản xuất tin bài trong e-kíp cũng sẽ diễn ra nhanh chóng hơn. Khi đó, số lượng và chất lượng nguồn tin bài sẽ phong phú và tác động mạnh mẽ đến thị hiếu độc giả, đến gần với công chúng. Đây cũng là cơ sở để tăng lượng phát hành, lượt truy cập cho báo điện tử, là cơ sở để thu hút quảng cáo và tài trợ.

Ngoài ra, cần xây dựng mức tiền lương vượt định mức mới cho Phóng viên để tạo động lực, khuyến khích tinh thần làm việc: Hưởng thêm 80% phụ cấp Ăn phẩm khi vượt định mức trên 10 bài.

Như vậy, việc hoàn thiện quy chế trả lương, thưởng để người lao động có nguồn thu nhập ổn định và phù hợp với năng lực, mong muốn của họ là một trong những biện pháp cần được quan tâm đặt lên hàng đầu hiện nay ở tòa soạn.

3.2.3.4. Phụ cấp

Mức phụ cấp cần được cân đối, điều chỉnh cho phù hợp giữa các đối tượng. Đồng thời, căn cứ vào doanh thu hằng năm cần điều chỉnh mức phụ cấp cho các nhân viên, phóng viên theo cơ chế giá trị trường. Mức phụ cấp có thể áp dụng tăng lên từ 15-40% mức lương cơ sở chung. Phụ thuộc vào tình hình thực tế, tránh tình trạng phụ cấp không đồng đều giữa lao động thường xuyên đi công tác, có nhiều tin bài tốt với những phóng viên chỉ thực hiện tin bài khu vực nội thành địa bàn công tác.

Tòa soạn cần căn cứ tình hình tác nghiệp và công việc thực tế của người lao động để quy định mức phụ cấp phù hợp. Cụ thể, trong phần phụ cấp Ấn phẩm, cần chia ra thêm một phần dành cho Phóng viên. Đó là phần phụ cấp dành cho những phóng viên phải thực hiện những tuyến bài nhiều kỳ, phải đi thực tế, tìm hiểu mất nhiều thời gian và công sức, công việc khó khăn và nguy hiểm hơn các phóng viên phụ trách ở những lĩnh vực khác. Phụ cấp Ấn phẩm của những phóng viên này sẽ được nhân với hệ số là 1,2.

Đối với những cộng tác viên thường xuyên, cộng tác viên có chất lượng bài viết tốt, khách quan... tòa soạn cần có những cơ chế đãi ngộ hợp lý, tăng mức phụ cấp thường xuyên cho cộng tác viên, từ 1-2 triệu đồng/ tháng để động viên, khuyến khích CTV tiếp tục cộng tác lâu dài với tòa soạn. Phụ cấp thể hiện sự quan tâm của Tòa soạn với CTV thân thiết, hỗ trợ CTV trong quá trình tìm hiểu nguồn tin, bài, đồng thời căn cứ vào nhu cầu tuyển dụng sẽ ưu tiên để kí hợp đồng nếu làm được việc.

1.2.3.5. Nhuận bút khuyến khích

Do tính chất công việc chịu nhiều áp lực, phải đi liên tục, gặp nhiều khó khăn, có thể gặp nguy hiểm, chịu nhiều những tác động chủ quan và khách quan... nên việc có những phần nhuận bút khuyến khích nhằm động viên kịp thời tác giả và những bộ phận cùng tham gia sản xuất ra tin bài có chất lượng, có tác động sâu rộng, có dư luận xã hội tốt là một trong những biện pháp tạo động lực hiệu quả và cần thiết. Khoản nhuận bút khuyến khích có giá trị vật chất không quá nhiều, nhưng giá trị về tinh thần rất lớn. Thành quả lao động và những cống hiến của người lao động với tổ chức được ghi nhận khiến cho họ thấy được vai trò của họ với công việc, tổ chức, giúp họ có động lực làm việc với tinh thần hăng say, nhiệt huyết hơn.

Khoản nhuận bút khuyến khích này sẽ được áp dụng là 1.000.000 đồng/người/bài (tuyến bài) đối với những trường hợp sau đây:

Ø Những thể loại Phóng sự điều tra cần nhiều thời gian, công sức, cần tư duy và nhiều hy sinh đánh đổi khác... Những tuyến bài này có chất lượng tốt, phản ánh trung thực, khách quan và có tác động tích cực đến những diễn biến trong đời sống xã hội, khích lệ tinh thần lẫn xả của phóng viên.

Ø Những tuyến bài về an sinh xã hội, phản ánh tiêu cực, có rung động xã hội, có tiếng vang lớn,...

Nhuận bút khuyến khích cần được duy trì thường xuyên, liên tục, được chi trả một cách công bằng, khách quan dựa trên những đóng góp thực tế và giá trị bài viết.

3.2.3.6. Tiền thưởng

Như đã phân tích ở chương 2, hiện nay phương án tính tiền thưởng vẫn còn một số chỗ chưa hợp lý.

Tiền thưởng cuối năm chưa thực sự gắn với sự gắn bó với Tòa soạn. Đối với những người thuộc diện có HĐLĐ, tất nhiên tiền thưởng sẽ rất cao. Tuy nhiên, ví dụ như đối bộ phận chuyên đề, quảng cáo, cần tăng mức tiền thưởng lên sao cho phù hợp với công sức mà họ bỏ ra.

Cụ thể, đối với nhân viên bộ phận chuyên đề quảng cáo, nếu đạt mức doanh thu 1 năm trên 480.000.000 triệu đồng thì sẽ được hưởng thêm 3.000.000 mức tiền thưởng năm. Nếu thực hiện được điều này, chắc chắn nguồn thu từ quảng cáo về từ năm sau sẽ tăng, góp phần thúc đẩy doanh thu của báo đi lên.

3.2.4. Tạo cơ chế đãi ngộ linh hoạt, hợp lý, kịp thời

Tòa soạn xây dựng cơ chế đãi ngộ, thu hút và giữ chân nhân tài, cần có những nghiên cứu đánh giá đúng tầm quan trọng của công tác này để có thể sở hữu một đội ngũ nhân lực chất lượng cao. Việc giữ chân nhân viên góp

phần tạo sự ổn định cho môi trường làm việc, tạo tâm lý ổn định cho nhân sự khi họ đến làm việc.

Xây dựng cơ chế đặc thù với những nhân sự cao cấp khi chiêu mộ họ về làm việc cần có cơ chế đặc thù: Trả lương cao vượt bậc, trao quyền chủ động trong nhiều công tác tại tòa soạn, bố trí cơ sở vật chất, làm việc phù hợp.

Thực hiện việc đóng BHXH cho tất cả các lao động sau khi hết học việc, thử việc. Rút ngắn thời gian học việc, thử việc xuống 3 đến 6 tháng để người lao động yên tâm công tác, cống hiến cho Tòa soạn, với những ai chưa phù hợp thì cần có quan điểm rõ ràng để họ có cơ hội tìm kiếm công việc mới. Các ngày lễ, tết, 30/4, 1/5 cần tăng mức thưởng từ 300.000 đồng lên 500.000 đồng để khuyến khích người lao động, đây cũng là mặt bằng chung của các cơ quan báo chí.

3.2.5. Nâng cao trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ làm công tác lao động-tiền lương.

Đội ngũ cán bộ làm công tác xây dựng quy chế trả lương cũng là một trong các yếu tố ảnh hưởng đến sự thành công hay thất bại của quy chế trả lương. Hơn nữa, quy chế trả lương lại có ảnh hưởng rất lớn đến người lao động mà nhất là cuộc sống của họ. Ngoài ra, cán bộ xây dựng là những người trực tiếp tham gia vào xây dựng quy chế, vì vậy cần có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao, đòi hỏi những người này cần có đầu óc phân tích, nhìn nhận vấn đề một cách nhạy bén.

Hiện nay, bộ phận Lao động- Tiền lương của cơ quan có 3 người. Tuy nhiên, nhân viên bộ phận này lại không được đào tạo chuyên sâu về lĩnh vực tiền lương. Vì vậy, cơ quan đang thiếu cán bộ giỏi về nghiệp vụ tiền lương để triển khai công tác tổ chức tiền lương đạt hiệu quả, xác định đúng đắn, chính xác hệ thống đơn giá sản phẩm cho các công việc.

Để làm được điều đó, Tòa soạn có thể tuyển thêm cán bộ có trình độ chuyên môn về nghiệp vụ tiền lương, quản trị nhân lực, kinh tế lao động,... hoặc có thể đưa người lao động đi đào tạo chuyên sâu về nghiệp vụ tiền lương,... Như vậy mới đảm bảo được tính hợp pháp của quy chế, đồng thời dễ dàng đưa quy chế vào thực tế để đem lại cho người lao động sự công bằng.

3.2.6. Tăng cường quản lý lao động và giáo dục ý thức trách nhiệm cho người lao động

Người lao động cũng là yếu tố để góp phần vào sự thành công của một quy chế trả lương. Thực tế cho thấy rất nhiều người lao động không hiểu biết về quy chế trả lương, hay có biết nhưng cũng không mặn mà cho lắm. Quy chế trả lương là một trong những yếu tố ảnh hưởng rất lớn đến cuộc sống người lao động. Vì vậy, cần phải nâng cao ý thức tư tưởng cho người lao động giúp họ hiểu được quy chế, quyền lợi của mình được hưởng. Có làm như thế thì mới giúp người lao động gắn bó với Tòa soạn, từ đó đề xuất những kiến nghị để hoàn thiện quy chế trả lương.

Với những cộng tác viên, lao động thử việc, học việc... nếu được đánh giá có năng lực, có tiềm năng, sự gắn bó và những yếu tố phù hợp có thể rút ngắn thời gian thử việc, chủ động ký kết hợp đồng lao động chính thức để người lao động yên tâm công tác. Hằng năm tiến hành xét khen thưởng các nhân đóng góp xuất sắc với nhiều hình thức khác nhau tùy thuộc vào mức độ đóng góp với tổ chức: nâng lương trước thời hạn, thưởng vật chất,... Mở rộng đối tượng khen thưởng: doanh thu, sáng kiến, cống hiến để động viên khuyến khích người lao động.

3.3. Một số khuyến nghị

Sau một thời gian tìm hiểu về quy chế trả lương tại báo Đời sống và Pháp luật, tác giả xin đưa ra một số khuyến nghị như sau:

3.3.1. Khuyến nghị với các cơ quan Nhà nước về chính sách thuế đối với báo Đời sống & Pháp luật.

Báo chí là một loại hình đặc biệt, hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận và thực hiện nhiệm vụ chính trị và Đảng và Nhà nước giao phó, nên việc trợ giúp của Nhà nước là cực kỳ quan trọng, chính vì thế, Bộ Tài chính và các cơ quan ban ngành liên quan cần nghiên cứu, xem xét để tiếp tục giảm thuế cho báo chí bởi việc giảm thuế cho báo in vừa qua vẫn còn chưa đủ. Thời điểm hiện tại, báo Đời sống và Pháp luật in gặp rất nhiều khó khăn, lượng phát hành ở các số báo đều giảm, trong khi nguồn thu quảng cáo giảm, chi phí đầu vào tăng.

Cũng theo các báo thì thời gian qua, hoạt động phát hành báo hầu như không có lãi, thậm chí lỗ, còn hoạt động quảng cáo lại tách riêng để tính theo mức thuế suất 25%, không cho bù trừ chi phí với hoạt động phát hành. Hơn nữa, việc người dân chuyển sang đọc báo điện tử khiến cho báo giấy gặp nhiều khó khăn, thậm chí các công ty phát hành tư nhân bám rất sát thị trường cũng khó mà sống nổi.

Việc coi cơ quan báo chí cũng bình đẳng với các doanh nghiệp về nộp thuế cũng là chưa bình đẳng. Với thực trạng doanh thu báo Đời sống & pháp luật đang lỗ, mà chi phí in ấn tăng, chi phí tiền lương tiền công tăng, phát hành giảm do người dân thực hiện chủ trương chi tiêu nên đã giảm chi phí mua báo.

Theo khoản 2, Điều 13, luật Thuế thu nhập doanh nghiệp quy định: “Doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo, dạy nghề, y tế, văn hóa, thể thao và môi trường được áp dụng thuế suất 10%”. Theo phân tích

ngành kinh tế quốc dân của Tổng cục thống kê, báo chí được xếp vào lĩnh vực văn hóa, tuy nhiên đến nay thuế TNDN đối với cơ quan báo chí vẫn ở mức 25%. Chính vì thế, cơ quan quản lý Nhà nước nên thay đổi mức thuế suất thuế TNDN áp dụng tạo điều kiện cho kinh tế báo chí phát triển. cần xây dựng mức thuế suất thu nhập doanh nghiệp của cơ quan báo chí phù hợp với đặc thù từng loại hình báo chí. Bởi, trong các lĩnh vực không phải lấy lợi nhuận làm mục tiêu tối thượng như báo chí, văn hóa, giáo dục, khoa học công nghệ, y tế...; cần nghiên cứu chế độ nhuận bút hợp lý, để khuyến khích tạo điều kiện cho người làm báo sống được bằng nghề của mình.

3.3.2. Khuyến nghị đối với cơ quan chủ quản là Hội Luật gia Việt Nam.

Liên quan đến trách nhiệm của cơ quan chủ quản, dự thảo Luật Báo chí lần này cũng đã dành riêng 1 điều đề cập đến quyền hạn và nhiệm vụ của cơ quan chủ quản báo chí, trong đó có quy định về trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan chủ quản. Cụ thể, điểm d, khoản 3, Điều 17 của dự thảo Luật quy định: "Người đứng đầu cơ quan chủ quản, người được cử trực tiếp theo dõi, chỉ đạo cơ quan báo chí trong phạm vi, nhiệm vụ, quyền hạn của mình chịu trách nhiệm trước pháp luật đối với các sai phạm của cơ quan báo chí trực thuộc". Trong thời điểm các cơ quan báo chí phát triển nở rộ như hiện nay thì việc cụ thể hóa trách nhiệm cơ quan chủ quản báo chí trong dự thảo Luật Báo chí là điều hết sức cần thiết.

Hiện nay, cơ quan chủ quản là Hội luật gia Việt Nam vẫn còn chưa tạo điều kiện hết mức cho sự phát triển của Tòa soạn báo. Chính vì thế, nên thay đổi cách quản lý báo chí, từ quản lý hình thức sang quản lý nội dung, cấp phép một lần cho các cơ quan báo chí và cho phép các cơ quan báo chí được phép chuyển sang các loại hình báo chí khác, như báo điện tử, báo hình phù

hợp với chiến lược cạnh tranh và chiến lược thị trường và phù hợp với năng lực của mỗi cơ quan.

Hội Luật gia cần quan tâm hơn đến Báo, tạo nguồn kinh phí như tăng số người biên chế được hưởng lương,... để Báo có nguồn kinh phí trả lương cho người lao động . Bên cạnh đó, cần quan tâm tạo điều kiện đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ quản lý báo chí, nâng cao trách nhiệm chính trị nghề nghiệp cho cán bộ lãnh đạo, quản lý trong cơ quan báo chí và các phóng viên, biên tập viên; quan tâm đầu tư cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật, tạo điều kiện giúp cho cơ quan báo chí ổn định về nhân sự, tài chính, thông tin đúng tôn chỉ, mục đích, đóng góp chung vào sự phát triển của cơ quan, đơn vị, ngành và của địa phương.

KẾT LUẬN

Tiền lương là một vấn đề rất được sự quan tâm của xã hội, bởi tiền lương là nguồn thu nhập chính của người lao động. Mục đích chủ yếu của lao động khi làm việc là tiền lương, thu nhập. Tiền lương sẽ giúp cho người lao động và gia đình ổn định cuộc sống và có mức sống ngày càng cao. Đứng trên góc độ của mỗi người thì tiền lương lại có vai trò khác nhau. Nếu như đối với người lao động thì tiền lương là lợi ích của họ thì đối với người sử dụng lao động, tiền lương lại là chi phí. Cần lựa chọn công tác tiền lương phù hợp đối với từng loại đối tượng lao động, không những trả đúng, mà còn trả đủ, tạo động lực cho người lao động.

Tiền lương hợp lý sẽ tạo ra động lực mạnh mẽ, là đòn bẩy giúp người lao động làm việc hăng say và tạo năng suất cao. Động cơ làm việc là sự sẵn sàng dồn tâm trí, sức lực theo đuổi mục tiêu của tổ chức để đáp ứng, thỏa mãn những nhu cầu cá nhân.

Luận văn đã hệ thống và làm rõ một số khái niệm liên quan đến công tác tiền lương, quy trình xây dựng hệ thống trả lương, các nhân tố tác động và các hình thức trả lương cho người lao động, qua đó phản ánh và đánh giá công tác trả lương tại báo Đời sống và Pháp luật dựa trên những số liệu cụ thể tại Tòa soạn, từ đó có thể nghiên cứu để đưa ra một số giải pháp để hoàn thiện quy chế trả lương và kiến nghị để Tòa soạn tham khảo, nghiên cứu trong thời gian tới.

Luận văn với những giải pháp hoàn thiện quy chế trả lương tại báo Đời sống & Pháp luật dựa trên những ý kiến chủ quan của tác giả nên khó tránh khỏi những thiếu sót nhất định. Vì vậy, rất mong được sự chia sẻ ý kiến từ thầy cô để luận văn được hoàn thiện hơn.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ luật lao động số 10/2012/QH13 đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18/6/2012.
2. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, (2006), *Tài liệu tập huấn nghiệp vụ lao động tiền lương trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế*, NXB Lao động- Xã hội.
3. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2001), *Thông tư 05/2001/TT-BLĐTBXH ngày 29/1/2001 về việc hướng dẫn xây dựng đơn giá tiền lương và quản lý tiền lương thu nhập trong các doanh nghiệp Nhà nước*.
4. Báo Đời sống và Pháp luật (2014), *Quy chế tiền lương và phân phối thu nhập*.
5. Báo Lao động Xã hội, *Quy chế chi tiêu nội bộ*.
6. Báo Nông thôn ngày nay, *Quy chế chi tiêu nội bộ*.
7. Báo Người Hà Nội, *Báo cáo đánh giá tình hình tiền lương và thu nhập của nhân viên năm 2014*.
8. Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh- chủ biên (2009), *Giáo trình kinh tế nguồn nhân lực*, NXB Đại học kinh tế quốc dân, Hà Nội.
9. Lê Anh Cường, Nguyễn Thị Mai (2004), *Hướng dẫn xây dựng quy chế trả lương trong doanh nghiệp- theo chế độ tiền lương mới*, NXB Lao động, Hà Nội.
10. Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2012), Nghị định 31/2012/NĐ-CP ngày 12/4/2012 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu chung.

11. Nguyễn Văn **Điễm** & Nguyễn Ngọc Quân (2012), *Giáo trình quản trị nhân lực*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân.

12. Ngô Xuân Thiện **Minh** (2011), *Hướng dẫn xây dựng thang bảng lương và quy chế trả lương trong doanh nghiệp*, NXB Tài chính, Hà Nội.

13. Nghị định số 103/2012/NĐ-CP

14. Luận án Tiến sỹ của TS. Vũ Hồng **Phong** (2011) với đề tài: “*Nghiên cứu tiền lương, thu nhập trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước trên địa bàn Hà Nội*”.

15. Luận án NCS Trịnh Duy Huyền (2011) với đề tài: “*Hoàn thiện phương thức trả lương linh hoạt cho người lao động kỹ thuật cao trong ngành dầu khí Việt Nam*”.

16. Quốc hội (2013), *Bộ luật lao động đã được sửa đổi, bổ sung năm 2013*, NXB Lao động- Xã hội, Hà Nội.

17. Nguyễn **Tiếp** & Nguyễn Thanh Hà (2014), *Giáo trình tiền lương tiền công*, NXB Lao động – Xã hội.

18. Nguyễn Anh **Tuấn** (2006), *Đổi mới chính sách tiền lương trong bối cảnh kinh tế tri thức*, Đề tài cấp Bộ

19. Thông tư số 18/2013/TT-BLĐTBXH

20. Thông tư số 19/2013/TT-BLĐTBXH

21. Vụ Lao động – Tiền lương (2009), *Tiền lương kinh nghiệm các nước trên thế giới*, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.

22. Vụ Lao động – Tiền lương (2006), *Xây dựng hệ thống thang bảng lương*, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội.

**TRÍCH LỤC MỘT SỐ QUY ĐỊNH VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ
THU NHẬP TẠI BẢO ĐÒI SỐNG VÀ PHÁP LUẬT**
(thuộc Quy chế Chi tiêu nội bộ)
(Ban hành quyết định số: 102 ngày 02/03/2013)

CHƯƠNG I
NHỮNG NGUYÊN TẮC CHUNG

Điều 1: Việc phân phối tiền lương và thu nhập phải dựa trên cơ sở những quy định chế độ tiền lương của Nhà nước, nhưng phải gắn với năng suất, chất lượng, hiệu quả và mức độ đóng góp của cá nhân hay tập thể người lao động.

Hưởng lương theo công việc bổ trú: làm việc gì hưởng lương việc đó và căn cứ vào kết quả công việc để có mức lương tương xứng.

Điều 2: Trả lương, thưởng phải đảm bảo công bằng, dân chủ, công khai. Tiền lương và thu nhập của người giữ trọng trách trong quản lý có chức vụ cao và hoàn thành nhiệm vụ thì được hưởng thu nhập cao hơn người giữ chức vụ thấp hoàn thành nhiệm vụ và cao hơn người có cùng chức vụ nhưng không hoàn thành nhiệm vụ hoặc kết quả thực hiện nhiệm vụ thấp hơn.

Điều 3: Quỹ tiền lương kế hoạch của Tòa soạn được xác định theo quy định của Nhà nước: căn cứ vào số lao động định biên, hệ số cấp bậc công việc, hệ số phụ cấp, mức lương tối thiểu, hệ số điều chỉnh mức lương tối thiểu, mức tiền lương bình quân, đảm bảo cho kết quả hoạt động và phát triển của Tòa soạn. giữ

Điều 4: Quy chế trả lương, thưởng phải được sự thống nhất của Ban chấp hành công đoàn cơ sở trong việc xây dựng, sửa đổi bổ sung và giám sát thực hiện.

Tòa soạn vận dụng Nghị định Số 103/2014/NĐ-CP Quy định mức lương tối thiểu vùng, Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/05/2013 của Chính phủ và Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định hệ thống bảng lương, thang lương và phụ cấp lương của các công ty Nhà nước để xếp lương cơ bản cho người lao động.

Điều 5: Sử dụng tiền lương phải đúng mục đích, không được sử dụng quỹ tiền lương vào những mục đích khác ngoài việc trả lương và thưởng cho người lao động.

Trả lương, thưởng phải tận tay người lao động vào ngày 30 hằng tháng. Mỗi cá nhân lĩnh lương và thu nhập phải ký vào sổ lương của đơn vị, không được kí thay.

Điều 6: Quy chế này được áp dụng cho tất cả người lao động làm việc theo hợp đồng tại báo Đời sống & Pháp luật.

CHƯƠNG II

NGUỒN HÌNH THÀNH VÀ PHÂN PHỐI QUỸ TIỀN LƯƠNG

Điều 7: Nguồn hình thành quỹ tiền lương, quỹ nhuận bút báo Đời sống & Pháp luật.

Quỹ tiền lương:

- Nguồn hỗ trợ nhất định từ cơ quan chủ quản là Hội luật gia Việt Nam.
- Từ ngân sách Nhà nước do Sở Tài chính TP. Hà Nội cấp cho số lao động tại Tòa soạn là nhân sự thuộc diện hưởng lương biên chế từ ngân sách Nhà nước theo hệ số cấp bậc, chức vụ lãnh đạo
- Quỹ lương từ năm trước dư thừa không dùng hết.

- Nguồn thu từ phát hành báo, ấn phẩm phụ.
- Nguồn thu từ các hoạt động truyền thông: Tổ chức sự kiện, quảng cáo, PR
- Nguồn thu từ các chương trình, hoạt động văn hóa văn nghệ kết hợp với các đơn vị tài trợ, ủng hộ.
- Các nguồn thu khác theo quy định của Pháp luật

Quỹ nhuận bút:

Nhuận bút là khoản tiền do bên sử dụng tác phẩm trả cho tác giả hoặc chủ sở hữu quyền tác giả khi tác phẩm báo chí, xuất bản phẩm (gọi chung là tác phẩm) được sử dụng (Nghị định 18/2014/NĐ-CP ngày 14/3/2014).

Quỹ nhuận bút là khoản tiền do bên sử dụng tác phẩm trích lập theo quy định để chi trả nhuận bút, thù lao và các lợi ích vật chất khác (Nghị định 18/2014/NĐ-CP ngày 14/3/2014).

Quỹ nhuận bút được hình thành dựa trên:

- Trích 10% trong tổng quỹ tiền lương
- Doanh thu từ các hoạt động kinh tế báo chí khác
- Nguồn hỗ trợ ngân sách từ cơ quan chủ quản
- Nguồn hỗ trợ cho các cá nhân, tổ chức cho hoạt động trong tổ chức

chức

Quỹ nhuận bút hằng năm = Tổng nhuận bút phải trả cho các kỳ báo phát hành trong năm + Nhuận bút tăng thêm phần khuyến khích sáng tạo + Thù lao

$$Q_{nb} = \sum NB + \sum NB_{KK} + TL$$

Trong đó:

Q_{nb}: Quỹ nhuận bút hằng năm

Tổng NB : Tổng nhuận bút phải trả cho các kỳ báo phát hành trong năm

$$\sum NB = \text{Tổng } H_{nbbq} * G_{dvhs} * S$$

$\sum H_{nbbq}$: Tổng hệ số nhuận bút bình quân trong một kỳ báo, tạp chí

G_{dvhs} : Giá trị một đơn vị hệ số nhuận bút

S : Số kỳ báo, tạp chí trong năm

$\sum NB_{KK}$: Nhuận bút tăng thêm phần khuyến khích sáng tạo

TL : Thù lao

Nhuận bút tăng thêm phần khuyến khích sáng tạo tác phẩm tối đa không quá 30% tổng nhuận bút phải trả cho các kỳ báo xuất bản trong năm.

Tổng số thù lao không quá 50% tổng số nhuận bút phải trả cho các kỳ báo xuất bản trong năm.

Điều 8: Phương pháp phân phối quỹ tiền lương

Từ quỹ lương do Tòa soạn sẽ trả lương cho cán bộ nhân viên trong bộ phận. Sau khi trích nộp BHXH, thuế, Tổng quỹ tiền lương còn lại được chia thành các quỹ sau:

- Quỹ tiền lương trả trực tiếp cho người lao động: 66% tổng quỹ tiền lương
- Quỹ nhuận bút: trích 10% tổng quỹ tiền lương
- Quỹ khen thưởng: trích 7% tổng quỹ tiền lương
- Quỹ dự phòng: trích 17% tổng quỹ tiền lương

Việc phân phối tiền lương, gắn liền với năng suất chất lượng, hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty và các cá nhân người lao động theo đúng quy định của Nhà nước.

CHƯƠNG III

HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

Điều 9: Các hình thức trả lương

- *Trả lương cho lao động hưởng lương theo thời gian*: là hình thức trả lương cho người lao động, căn cứ ngày làm việc thực tế của tháng.

Đối tượng: Lương thời gian áp dụng cho nhân viên văn phòng và CNV làm việc hành chính tại các bộ phận khác.

- *Trả lương cho lao động hưởng lương sản phẩm*: là hình thức trả lương cho người lao động, căn cứ vào số lượng, chất lượng sản phẩm làm ra theo từng người lao động.

Đối tượng: Áp dụng với bộ phận phát hành, truyền thông quảng cáo.

- *Trả lương cho lao động vừa hưởng lương thời gian, vừa được hưởng theo chế độ tin bài*.

Đối tượng: Hình thức trả lương này áp dụng cho Phóng viên.

Điều 10: Cách tính lương của các hình thức trả lương

Trả lương cho lao động hưởng lương theo thời gian:

Việc thực hiện quy chế lương đối với việc chấm công theo tháng áp dụng cho các bộ phận hưởng lương thời gian và đội ngũ Phóng viên, Biên tập viên chính thức của Tòa soạn được hưởng mức lương cứng. Việc chi trả được thực hiện theo quy định của Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ với tiền lương đối với cán bộ công chức, viên chức và lực lượng vũ trang và Nghị định 17/2013/NĐ-CP ngày 19/2/2013 của Chính phủ về việc sửa đổi bổ sung một số điều của Nghị định 204/2004/NĐ-CP.

Đối với những phóng viên tập sự, cộng tác viên thì chưa được hưởng chế độ lương thời gian mà chỉ được hưởng những mức trợ cấp theo quy định của Tòa soạn. Đối với lao động hưởng lương thời gian bao gồm: Ban lãnh đạo, đội ngũ nahan sự thuộc biên chế được hưởng lương từ ngân sách Nhà nước, các Phóng viên, biên tập viên, các nhân sự thuộc các phòng ban khác trong diện hợp đồng,...

$$TL_i = H_{cb} \times L_{cs} + PC$$

Trong đó: TL_i : Tiền lương của người lao động

H_{cb} : Hệ số lương cấp bậc

L_{cs} : Mức lương tối thiểu chung

PC: Mức phụ cấp

- ***Trả lương cho lao động hưởng lương theo sản phẩm:***

Áp dụng với bộ phận phát hành, truyền thông quảng cáo.

$$TL_i = GTHĐ_i \times H_{hd}$$

Trong đó:

TL_i : Tổng số tiền lương thực nhận người lao động.

$GTHĐ_i$: Tổng số giá trị hợp đồng thu được.

H_{hd} : Tỷ lệ % được hưởng theo quy định từ hợp đồng thu được.

Đối với một số lao động thử việc, học việc và cộng tác viên thì chưa được hưởng mức lương theo cấp bậc và chỉ được hưởng mức tỉ lệ % trên tổng số giá trị hợp đồng thu được. Hiện tại tòa soạn quy định tỉ lệ % đối với bộ phận Phát hành, truyền thông như sau:

+ Phát hành: 10% tổng số doanh thu.

+ Quảng cáo, truyền thông, PR: 40% Tổng số giá trị hợp đồng.

- ***Trả lương cho lao động vừa hưởng lương thời gian, vừa được hưởng theo chế độ tin bài:***

$$TL_i = H_{cb} \times L_{cs} + PC + NB$$

TL_i : Tổng số tiền lương thực nhận người lao động

L_{cs} : Mức lương tối thiểu chung theo quy định Nhà nước.

H_{cb} : Hệ số lương cấp bậc

PC: Phụ cấp

NB: Nhuận bút

Đối với những đối tượng chưa được hưởng lương thời gian, lương cứng thì mức thù lao được tính thông qua Nhuận bút và các khoản phụ cấp theo Quy định của Tòa soạn. Quỹ nhuận bút được trả theo sản phẩm, cũng tương

tự như Quỹ lương sản phẩm ở một số đơn vị khác. Việc chi trả Nhuận bút, sản phẩm của người lao động tuân theo Nghị định 18/2004/NĐ-CP.

Hệ số nhuận bút tối đa báo Đời sống và Pháp luật:

Nhóm	Thể loại	Hệ số tối đa
1	Tin Trả lời bạn đọc	3
2	Tranh	3
3	ảnh	3
4	Chính luận	10
5	Phóng sự(1 kỳ = 4 bài) Kí sự (1 kì = 4 bài) Bài phỏng vấn	15
6	Sáng tác văn học	20
7	Nghên cứu	20
8	Trực tuyến, Media	35

(Nguồn: Phòng kế toán báo Đời sống và Pháp luật)

Trong đó: Giá trị 1 đơn vị hệ số nhuận bút bằng 10% mức tiền lương tối thiểu theo quy định của Chính phủ.

Hệ số tối đa được tính trên % tương ứng mức tiền lương cơ sở áp dụng cho cán bộ, công chức, viên chức. Trong đó mức tiền lương cơ sở được tính bằng:

Hệ số cấp bậc × Mức lương tối thiểu chung ($TL_{cs} = H_{cb} \times L_{cb}$)).

Nhuận bút được tính như sau:

Nhuận bút = Mức hệ số nhuận bút * Giá trị một đơn vị hệ số nhuận bút

Đối với những người thuộc điểm này, sẽ có phần thêm gọi là nhuận bút khuyến khích. Đây là phần nhuận bút tăng thêm dành cho những cá nhân vượt

định mức, những tác phẩm có giá trị. Khoản này được trích ra từ quỹ nhuận bút. Nhuận bút tăng thêm này không quá 30% tổng quỹ nhuận bút.

Mỗi tháng, Phóng viên phải đạt định mức là 10 bài/ tháng (không tính tin vắn). Nếu vượt quá định mức được giao, cứ 1 bài tăng thêm sẽ được khuyến khích số tiền 200.000 đồng/bài

Điều 11: Phụ cấp lương

Tòa soạn áp dụng các mức phụ cấp như sau:

- Phụ cấp lãnh đạo (Phụ lục 1)
- Phụ cấp xuất bản (Phụ lục 2)
- Phụ cấp làm thêm giờ (Phụ lục 3)
- Phụ cấp ấn phẩm: Dành cho ê-kíp thuộc bộ phận nội dung gồm: Tổng biên tập, phó Tổng biên tập, thư ký, biên tập viên, phóng viên, nhân viên Thiết kế.

Mỗi nhân viên, phóng viên có định mức ấn phẩm bình quân là 1.500.000 đồng/người/tháng.

Đối với Tổng biên tập, phó tổng Biên tập, mỗi ấn phẩm được nhận hệ số 2 . Đối với Thư ký tòa soạn, các trưởng ban được nhận hệ số 1,4 ứng với mức của phóng viên, nhân viên.

- Phụ cấp trách nhiệm: Cấp quản lý (Thư ký) được hưởng tiền trách nhiệm hàng tháng, mức hưởng là 10% lương cơ bản.

Những ngày nghỉ được hưởng nguyên lương:

- Nghỉ lễ.
- Bản thân kết hôn: nghỉ 03 ngày .
- Con kết hôn : nghỉ 01 ngày .
- Cha, mẹ chết (kể cả bên chồng ,vợ), vợ hoặc chồng , con chết được nghỉ 03 ngày .

- Nghỉ phép. Người lao động thôi việc có đơn xin nghỉ phép mà chưa nghỉ phép năm hoặc chưa được nghỉ hết số ngày phép năm thì sẽ được thanh toán tiền những ngày chưa nghỉ này. Người lao động đang trong thời gian thử việc hoặc chưa ký HĐLĐ thì chưa được hưởng các chế độ của nhà nước quy định .

- Bản thân người lao động kết hôn được mừng 300.000 đồng .
- Cha mẹ hai bên, con, chồng, vợ chết được viếng 200.000 đồng .
- Thiên tai, hỏa hoạn được trợ cấp: 300.000 đồng .

Làm thêm vào ngày lễ:

Do tính chất và đặc thù của công việc nên những ngày lễ phải có một số bộ phận đi làm. Những cá nhân thuộc những bộ phận này sẽ được hưởng 200-300% mức lương ngày.

Điều 12: Quỹ tiền thưởng và sử dụng quỹ tiền thưởng

- Nguồn hình thành quỹ tiền thưởng:

- Trích từ 7% tổng quỹ tiền lương.
- Do các đơn vị, tổ chức, cá nhân đóng góp, tài trợ cho tòa soạn.
- Trích từ tác phẩm tập thể, đạt giải trong các đợt thi đua khen thưởng.
- Thưởng do cơ quan chủ quản hằng năm trong việc phát triển Tòa soạn.

- Quỹ thưởng còn dư thừa hằng năm tồn.

- Phân phối quỹ thưởng

- Thưởng cho cá nhân có thành tích xuất sắc trong năm:

Loại A: 5.000.000 đồng/ người

Loại B: 3.000.000 đồng/ người

Loại C: 2.000.000 đồng/ người

(Tiêu chí bình xét cá nhân: **Phụ lục 4**)

- Thưởng tết Âm lịch:

Có 3 mức A,B,C để xếp loại theo diện bình bầu (Tiêu chí xét thưởng năm: **Phụ lục 5**) tương ứng với mức tiền L_A : 20.000.000 đồng, L_B : 15.000.000 đồng, L_C : 10.000.000 đồng.

Dựa vào căn cứ tình hình thực tế của năm để định biên mức thưởng cho từng cá nhân.

+ *Đối với HĐLĐ < 1 năm:*

$$T_{cn} = (L_B / 12 \text{ tháng}) \times T_{tt}$$

T_{cn} : Tiền thưởng cuối năm người lao động

L_B : Mức tiền thưởng tương ứng với loại B là 15.000.000 đồng

T_{tt} : Số tháng làm việc thực tế người lao động

+ *Đối với HĐLĐ > 1 năm:*

Người lao động sẽ được trong dạng xét duyệt theo 3 mức A,B,C nói trên.

- Ngoài mức thưởng cuối năm, tòa soạn cũng có mức thưởng vào những ngày lễ cho toàn bộ nhân sự trong cơ quan:

+ Thưởng lễ ngày thống nhất đất nước 30/4 & và ngày quốc tế lao động 1/5.

+ Ngày Quốc khánh 2/9

+ Ngày giỗ tổ Hùng Vương

+ Ngày Tết dương lịch

+ Ngày 8/3, 10/3

+ Ngày Báo chí Cách mạng Việt Nam 21/6

Phòng trị sự có trách nhiệm lập tờ trình ban lãnh đạo về số tiền thưởng, dự toán tiền thưởng trình Tổng biên tập trước 15 ngày so với ngày lễ tương ứng, lập danh sách CBCNV được thưởng trước 3 ngày so với ngày lễ tương ứng.

Điều 13: Thang bảng lương và chế độ nâng lương

Mức lương tối thiểu mà Tòa soạn áp dụng cho người lao động trong cơ quan áp dụng theo mức lương Nhà nước quy định hiện nay là 1.150.000 đồng/tháng.

Thang bảng lương được áp dụng theo đúng quy định của Nhà nước hiện hành theo Nghị định 204/2004/ NĐ-CP. Mỗi năm, lãnh đạo cơ quan xét nâng bậc lương cho người lao động một lần vào tháng thứ 04 của năm. Đối với mỗi lao động, cứ 3 năm lại tăng 1 bậc lương.

Niên hạn và đối tượng được trong diện xét nâng lương:

- Cán bộ CNV đã có đủ niên hạn 3 năm hưởng ở một mức lương(kể từ ngày xếp lương lần kế với ngày xét lên lương mới) với điều kiện hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao và không vi phạm Nội qui lao động, không bị xử lý kỷ luật từ hình thức khiển trách bằng văn bản trở lên. Nếu có vi phạm thì không được vào diện xét. Năm sau mới được xét nâng lương, với điều kiện không tái phạm kỷ luật lao động.

- Việc nâng lương đột xuất thực hiện đối với người lao động làm việc tốt, xuất sắc nhiệm vụ được giao, do Trưởng bộ phận đề xuất.

- Thủ tục xét nâng lương: Đến, ký xét duyệt nâng lương. Phòng Trị sự rà soát và tổng hợp danh sách Cán bộ người lao động đã đủ niên hạn nâng lương. Gửi danh sách xuống các phòng ban, để tham khảo ý kiến của Lãnh đạo phòng, ban. Sau đó, phòng trị sự lập biểu, trình Ban lãnh đạo để xét duyệt. Khi được duyệt, phòng trị sự thảo Quyết định trình Tổng biên tập ký chính thức, và mời người lao động có tên được nâng lương để trao Quyết định. Đối với người lao động chưa được xét nâng lương thì giải thích để họ yên tâm.

- Mức nâng của mỗi bậc lương từ 10 % - 20 % mức lương hiện tại tùy theo kết quả kinh doanh của công ty trong năm.

CÁC LOẠI PHỤ CẤP ĐƯỢC ÁP DỤNG

Phụ cấp lãnh đạo (Phụ lục 1)

STT	Chức danh	Hệ số
1	Tổng Biên tập	1,0
2	Phó Tổng biên tập	0,8
3	Trưởng ban	0,6

Phụ cấp xuất bản (Phụ lục 2)

Chức danh	Số tiền	Hệ số
Tổng Biên tập	2.500.000 đồng	3
Phó tổng Biên tập		2
Thư ký tòa soạn, Trưởng ban		1,5
Nhân viên, Phóng viên		1

Phụ cấp làm thêm giờ (Phụ lục 3)

Chức danh	Số tiền	Hệ số
Thư ký tòa soạn	2.000.000 đồng	1,2
Biên tập viên, Phóng viên, nhân viên Thiết kế		1

Tiêu chí bình xét cá nhân: (Phụ lục 4)

STT	Xếp loại	Tiêu chí
1	A	- Hoàn thành xuất sắc trong công việc, vượt quá chỉ tiêu được giao - Được bằng khen của các cơ quan, ban ngành trao tặng - Chấp hành đúng kỷ cương, kỷ luật, nội quy của cơ quan - Có đạo đức, lối sống lành mạnh, tích cực trau dồi chuyên môn nghiệp vụ, kết hợp tốt với đồng nghiệp.

2	B	- Hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao - Có 5 bài viết xuất sắc trở lên, có sức ảnh hưởng mạnh mẽ trong dư luận - Chấp hành đúng kỷ cương, kỷ luật, nội quy của cơ quan - Có phẩm chất đạo đức, lối sống tốt
3	C	- Hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao - Chấp hành đúng kỷ cương, kỷ luật của cơ quan - Có từ 3-5 bài viết có sức ảnh hưởng, tạo sóng trong dư luận - Có phẩm chất, đạo đức tốt, lối sống lành mạnh

Tiêu chí xét thưởng năm: (Phụ lục 6)

STT	Xếp loại	Tiêu chí
1	A	- Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, không vi phạm lỗi nào. - Chấp hành đúng kỉ cương, kỉ luật, nội quy của cơ quan - Có HĐLĐ từ 1 năm trở lên - Có đạo đức, lối sống lành mạnh., tích cực trau dồi chuyên môn nghiệp vụ, kết hợp tốt với đồng nghiệp.
2	B	- Hoàn thành tốt nhiệm vụ, chỉ vi phạm 1 lỗi. - Chấp hành đúng kỉ cương, kỉ luật, nội quy của cơ quan - Có HĐLĐ từ 1 năm trở lên - Có đạo đức, lối sống lành mạnh., tích cực trau dồi chuyên môn nghiệp vụ, kết hợp tốt với đồng nghiệp
3	C	- Hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, vi phạm không quá nhiều lỗi - Chấp hành đúng kỉ cương, kỉ luật, nội quy của cơ quan - Có HĐLĐ từ 1 năm trở lên - Có đạo đức, lối sống lành mạnh., tích cực trau dồi chuyên môn nghiệp vụ, kết hợp tốt với đồng nghiệp.

Phụ lục 01: Phiếu điều tra về quy chế trả lương

Phiếu điều tra xã hội học này nhằm thu thập thông tin phục vụ đề tài nghiên cứu về hoàn thiện quy chế trả lương cho người lao động tại báo Đồi sống và pháp luật. Sự quan tâm của quý vị trong việc trả lời đầy đủ, chính xác các câu hỏi trong phiếu điều tra này sẽ góp phần quan trọng trong việc nghiên cứu, đề xuất các giải pháp điều chỉnh, bổ sung, hoàn thiện chính sách về tiền lương đối với người lao động, nâng cao hiệu quả làm việc của người lao động. Thông tin quý vị cung cấp sẽ được giữ bí mật hoàn toàn và chỉ phục vụ cho việc nghiên cứu trong khuôn khổ đề tài này.

Anh/ chị vui lòng đánh dấu “X” để chọn câu trả lời cho các câu hỏi dưới đây.

1. Giới tính:
 - a. Nam
 - b. Nữ
2. Tuổi
 - a. Dưới 25 tuổi
 - b. Từ 25-30 tuổi
 - c. Từ 31-40 tuổi
 - d. Trên 40 tuổi
3. Vị trí đảm nhiệm
 - a. Quản lý
 - b. Nhân viên
4. Trình độ chuyên môn
 - a. Từ đại học trở lên
 - b. Cao đẳng
 - c. Trung cấp
5. Kinh nghiệm làm việc
 - a. Dưới 2 năm
 - b. Từ 2- 5 năm
 - c. Từ 5- 10 năm
 - d. Trên 10 năm
6. Anh/chị có biết cách tính tiền lương, thu nhập của mình không?

- a. Có b. Không
7. Yếu tố nào ảnh hưởng đến tiền lương, thu nhập của anh/chị từ cơ quan? (Có thể chọn 1 hay nhiều đáp án)
- a. Kết quả làm việc
(*Năng suất lao động, mức độ hoàn thành công việc, trách nhiệm đối với công việc*)
- b. Hiệu quả sản xuất kinh doanh của cơ quan (*doanh thu, lợi nhuận*)
- c. Thâm niên công tác
- d. Công việc đảm nhận
(*Mức độ phức tạp, tính trách nhiệm của công việc đòi hỏi...*)
- e. Nhà nước điều chỉnh tiền lương tối thiểu
8. Các tiêu chí tính trả lương của cơ quan?
- a. Không rõ ràng, cụ thể
- b. Rõ ràng, cụ thể
- c. Rất rõ ràng, cụ thể
9. Cách thức tính trả lương của cơ quan có phát huy được năng lực thực sự của từng cá nhân.
- a. Chưa thực sự phát huy hết năng lực
- b. Phát huy được năng lực
- c. Không phát huy được năng lực
10. Tiền lương trung bình hàng tháng anh/chị nhận được từ Tòa soạn?
- a. Trên 5 triệu c. Từ 2-3 triệu
- b. Từ 4-5 triệu d. Dưới 2 triệu
11. Ngoài mức tiền lương trên, anh/chị còn được hưởng ưu đãi gì từ cơ quan? (Có thể chọn 1 hay nhiều đáp án)
- a. Các loại phụ cấp c. Bảo hiểm xã hội
- b. Tiền thưởng d. Khác

12. Anh/ chị có hài lòng về mức lương được nhận không?
- a. Rất hài lòng
 - b. Hài lòng
 - c. Bình thường
 - d. Không hài lòng
13. Theo anh/chị, cách phân phối tiền lương, thưởng của cơ quan có công bằng không?
- a. Không công bằng
 - b. Chưa thực sự công bằng
 - c. Công bằng
 - d. Rất công bằng
14. Theo anh/chị, cách trả lương hiện tại của cơ quan đã tạo được động lực lao động chưa?
- a. Đã tạo được động lực lao động
 - b. Chưa tạo được động lực lao động
15. Yếu tố thu hút anh/chị vào làm việc ở Tòa soạn? *(Có thể chọn 1 hay nhiều phương án)*
- a. Mức nhuận bút và tiền lương tương đối
 - b. Tiền lương ổn định
 - c. Môi trường làm việc ổn định
 - d. Phúc lợi tốt
 - e. Ý kiến khác
16. Yếu tố giữ chân anh/chị ở lại cơ quan? *(Có thể chọn 1 hay nhiều đáp án)*
- a. Tiền lương, nhuận bút tương đối
 - b. Cơ hội phát triển nghề nghiệp
 - c. Môi trường và điều kiện làm việc ổn định
 - d. Thời gian làm việc linh hoạt
 - e. Ý kiến khác
17. Anh/chị có được biết về quy chế trả lương của cơ quan không?
- a. Có
 - b. Không

18. Anh/chị biết quy chế trả lương của cơ quan từ nguồn thông tin nào?(Có thể chọn 1 hay nhiều phương án)

- a. Cơ quan gửi công khai đến các phòng ban để người lao động biết
- b. Đi nghe phổ biến về Quy chế trả lương
- c. Do người khác trong cơ quan nói lại
- d. Nguồn thông tin khác

19. Theo anh/chị, quy chế trả lương của Tòa soạn có phù hợp không?

- a. Không phù hợp
- b. Chưa thực sự phù hợp
- c. Phù hợp
- d. Rất phù hợp

20. Anh/chị có đề xuất gì nhằm hoàn thiện quy chế trả lương của Cơ quan?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn anh/chị!

Kết quả phiếu điều tra:

Kết quả mẫu điều tra khảo sát thực hiện tại báo Đời sống & Pháp luật năm 2015:

- ü Số phiếu điều tra phát ra: 70 phiếu
- ü Số phiếu thu về: 70 phiếu
- ü Số phiếu hợp lệ: 65 phiếu
- ü Số phiếu không hợp lệ: 5 phiếu

Phụ lục 02: Bản mô tả công việc, yêu cầu với người thực hiện, tiêu chuẩn công việc đối với chức danh Trưởng ban Trị sự (tương đương Trưởng phòng)

BẢN MÔ TẢ CÔNG VIỆC

I. Thông tin chung:

Vị trí: Trưởng ban Trị sự

Tên cơ quan: Báo Đời sống & Pháp luật

II. Mục đích công việc

Quản lý toàn bộ hoạt động nhân sự của Tòa soạn

III. Nhiệm vụ cụ thể

1. Lập kế hoạch tuyển dụng, đào tạo, phát triển nguồn nhân lực định kỳ hằng năm, hằng tháng, hằng quý.
2. Xây dựng chương trình phát triển nghề nghiệp cho nhân viên Tòa soạn.
3. Xây dựng chính sách thăng tiến và thăng tiến nhân sự.
4. Lập ngân sách nhân sự.
5. Hoạch định nguồn nhân lực nhằm phục vụ tốt cho sản xuất và chiến lược của cơ quan.
6. Nghiên cứu, soạn thảo và trình duyệt các quy định áp dụng trong cơ quan, các bộ phận và tổ chức thực hiện. Đề xuất cơ cấu tổ chức bộ máy điều hành của cơ quan, xây dựng hệ thống các quy chế, quy trình, quy định cho cơ quan, giám sát việc chấp hành nội quy đó.
7. Quản lý, chỉ đạo các nhân viên thuộc ban Trị sự.
8. Tham mưu cho Tổng Biên tập xây dựng có tính chất chiến lược bộ máy tổ chức hoạt động của Tòa soạn.
9. Tham mưu cho Tổng Biên tập về xây dựng cơ cấu tổ chức, điều hành của cơ quan.

10. Tham mưu cho Tổng Biên tập về công tác tuyển dụng nhân sự.
11. Hỗ trợ các bộ phận khác trong việc quản lý nhân sự, tuyển dụng nhân sự, là cầu nối giữa lãnh đạo và nhân viên.

BẢN YÊU CẦU ĐỐI VỚI NGƯỜI THỰC HIỆN CÔNG VIỆC

Vị trí đảm nhiệm: Trưởng ban Trị sự

1. Yêu cầu trình độ học vấn/ chuyên môn:
 - Tốt nghiệp đại học chuyên ngành quản trị nhân sự, luật trở lên
 - Vi tính văn phòng tương đương B trở lên
2. Kỹ năng
 - Kỹ năng lãnh đạo nhân viên
 - Kỹ năng lập kế hoạch
 - Kỹ năng tổ chức và giám sát công việc
 - Kỹ năng phân tích, tổng hợp, làm báo cáo
 - Kỹ năng giao tiếp tốt
3. Kinh nghiệm
 - Ít nhất 3 năm kinh nghiệm trong công tác quản trị nhân sự.
 - Ít nhất 1 năm kinh nghiệm ở vị trí tương đương
4. Phẩm chất cá nhân
 - Có khả năng chịu áp lực trong công việc
 - Trung thực, dũng cảm, nhiệt tình
 - Sáng tạo trong công việc.

BẢN TIÊU CHUẨN THỰC HIỆN CÔNG VIỆC

- Hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao
- Tổ chức hướng dẫn các đơn vị xác định nhu cầu lao động chính xác. Lập kế hoạch lao động – tiền lương

- Tổ chức thực hiện giám sát công tác lao động, tiền lương của Tòa soạn

- Lập báo cáo công tác tiền lương theo quy định
- Không vi phạm nội quy, quy chế của Tòa soạn và Pháp luật của Nhà nước

- Chấp hành sự phân công nhiệm vụ của Lãnh đạo.
- Quan hệ tốt với đồng nghiệp.