

## KIẾN NGHỊ VIỆC XÂY DỰNG ĐƠN GIÁ TIỀN LƯƠNG TRÊN GIÁ TRỊ GIA TĂNG

LÊ ĐÌNH CHIỀU, ĐẶNG HUY THÁI, ĐỒNG THỊ BÍCH  
*Trường Đại học Mỏ - Địa chất*

**Tóm tắt:** Đơn giá tiền lương được các doanh nghiệp xây dựng hàng năm để làm căn cứ xác định tổng quỹ lương theo đơn giá trả cho người lao động. Theo quy định hiện hành, doanh nghiệp có thể xây dựng đơn giá tiền lương theo tổng doanh thu, tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương, lợi nhuận hoặc tổng sản phẩm (kể cả sản phẩm quy đổi) tiêu thụ. Với những ưu điểm nhất định mà đa phần các doanh nghiệp hiện nay đều xây dựng đơn giá tiền lương trên 1000 đồng doanh thu. Tuy nhiên việc xây dựng đơn giá tiền lương theo chỉ tiêu nào trong số các chỉ tiêu trên cũng có những hạn chế, bất cập. Thông qua bài báo, tác giả đã phân tích để chỉ ra những bất cập của phương pháp xây dựng đơn giá tiền lương hiện tại và đề xuất phương pháp xây dựng đơn giá tiền lương mới – xây dựng đơn giá tiền lương trên giá trị gia tăng.

### Đặt vấn đề

Công tác kế hoạch hóa nói chung và công tác xây dựng đơn giá tiền lương nói riêng được các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp công nghiệp có quy mô lớn như các doanh nghiệp công nghiệp mỏ thực hiện thường niên. Đơn giá tiền lương được xây dựng sau khi được cơ quan quản lý duyệt sẽ được sử dụng làm căn cứ xác định tổng quỹ lương theo đơn giá để trả lương cho người lao động. Là căn cứ quan trọng để xác định tổng quỹ lương theo đơn giá trả cho người lao động nên việc xây dựng đơn giá tiền lương luôn được các doanh nghiệp cũng như người lao động coi trọng. Theo quy định của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, đơn giá tiền lương có thể được xây dựng trên một trong các chỉ tiêu của kế hoạch sản xuất: Tổng doanh thu; tổng doanh thu trừ tổng chi phí (chưa có lương); lợi nhuận; tổng sản phẩm (kể cả sản phẩm quy đổi) tiêu thụ. Do có những ưu việt nhất định nên hầu hết các doanh nghiệp đều xây dựng đơn giá tiền lương trên 1000 đồng doanh thu. Tuy nhiên việc xây dựng đơn giá tiền lương theo tiêu chí này cũng còn rất nhiều bất cập.

### 1. Phương pháp xây dựng đơn giá tiền lương hiện tại – những ưu điểm và bất cập

#### 1.1. Đơn giá tiền lương được xây dựng trên chỉ tiêu hiện vật – tổng sản phẩm (kể cả sản phẩm quy đổi) tiêu thụ

Theo phương pháp này, đơn giá tiền lương trên một đơn vị sản phẩm được xác định theo công thức:

$V_{dg} = V_g \times T_{sp}$ ; VNĐ/đơn vị sản phẩm, (1)  
trong đó:

- $V_{dg}$  - đơn giá tiền lương tính trên một đơn vị sản phẩm (kể cả sản phẩm quy đổi) tiêu thụ (VNĐ/đơn vị sản phẩm);

- $V_g$  - tiền lương người - giờ để tính đơn giá tiền lương, được tính bằng tiền lương tháng bình quân kế hoạch chia cho 26 ngày và chia cho 8 giờ. Tiền lương bình quân tháng được tính trên cơ sở hệ số lương theo cấp bậc công việc, phụ cấp lương bình quân, mức lương tối thiểu của công ty lựa chọn, phần chênh lệch tiền lương cán bộ chuyên trách đoàn thể và tiền lương tính thêm khi làm việc vào ban đêm;

- $T_{sp}$  - mức lao động tổng hợp cho đơn vị sản phẩm (người - giờ/đơn vị sản phẩm).

Đơn giá tiền lương xây dựng theo phương pháp này có nhiều ưu điểm:

- **Thứ nhất**, chỉ tiêu này có tác động trực tiếp, đơn giản, người lao động dễ hiểu bởi theo chỉ tiêu này, đơn giá tiền lương không phụ thuộc vào giá cả thị trường của sản phẩm nên nó phản ánh trực tiếp và chính xác tương quan giữa những gì người lao động được hưởng với những gì mà họ đã đóng góp cho doanh nghiệp.

- **Thứ hai**, đơn giá này có thể được sử dụng để trả lương sản phẩm trực tiếp cho các công đoạn, công việc khác nhau của người lao động.

Tuy nhiên, việc xây dựng đơn giá tiền lương theo đơn vị sản phẩm cũng có những hạn chế nhất định:

- Việc tính toán rất phức tạp, đặc biệt trong doanh nghiệp sản xuất nhiều loại sản phẩm rất khó tách bạch chi phí gián tiếp, chi phí quản lý cho từng loại sản phẩm.

- Đơn giá tiền này tách rời yếu tố thị trường, bởi suy cho cùng thì tiền lương phải được trả (có nguồn) từ giá trị thu được thông qua bán hàng và cung cấp dịch vụ.

### **1.2. Đơn giá tiền lương được xây dựng trên chỉ tiêu giá trị**

Theo quy định hiện hành tại thông tư 15/2005/TT-BLĐTBXH, đơn giá tiền lương theo kế hoạch được xác định theo công thức:

$$V_g = \frac{[L_{db} \cdot TL_{mincty} \cdot (H_{cbcv} + H_{pc}) + V_{dt} \cdot 12 \text{ tháng} + V_{ttld}] \cdot 1000}{CTKH} \quad (2)$$

(đồng/ 1000 đồng)

trong đó:

•  $V_g$  - đơn giá tiền lương, được dùng để xác định tổng quỹ lương theo đơn giá (đồng/1000 đồng chỉ tiêu giá trị);

•  $L_{db}$  - lao động định biên của doanh nghiệp;

•  $TL_{mincty}$  - tiền lương tối thiểu doanh nghiệp lựa chọn. Tiền lương tối thiểu được xác định theo công thức:

$$TL_{mincty} = TL_{minchung} \cdot (1 + K_{dc}) \quad (3)$$

$TL_{minchung}$  - tiền lương tối thiểu chung;

$K_{dc}$  - hệ số tiền lương tối thiểu chung.

•  $H_{cbcv}$  - hệ số cấp bậc công việc bình quân;

•  $H_{pc}$  - hệ số phụ cấp bình quân;

•  $V_{dt}$  - tiền lương chênh lệch của cán bộ đoàn thể;

•  $V_{ttld}$  - tiền lương tính thêm khi làm việc vào ban đêm;

•  $CTKH$  - một trong số các chỉ tiêu kế hoạch, bao gồm:

+ Tổng doanh thu kế hoạch ( $T_{kh}$ );

+ Tổng doanh thu kế hoạch trừ tổng chi phí kế hoạch chưa bao gồm chi phí tiền lương ( $T_{kh} - C_{kh}$ );

+ Tổng lợi nhuận kế hoạch ( $P_{kh}$ ).

(Các chỉ tiêu giá này được tính theo đơn vị 1000 đồng)

Các thông số đó được xác định chi tiết theo thông tư 06/2005/TT-BLĐTBXH và thông tư 15/2007/TT-BLĐTBXH.

Đơn giá tiền lương được xây dựng theo một trong số các chỉ tiêu trên đều có những ưu, nhược điểm nhất định.

### **a) Phương pháp xây dựng đơn giá tiền lương trên 1000 đồng doanh thu**

Theo quy định, doanh nghiệp có thể xây dựng đơn giá tiền lương theo một trong các chỉ tiêu trên. Tuy nhiên, hiện nay đa số các doanh nghiệp đều tiến hành xây dựng đơn giá tiền lương trên 1000 đồng doanh thu. Sở dĩ thực tế như vậy là do việc xây dựng đơn giá tiền lương trên 1000 đồng doanh thu có những ưu việt nhất định so với việc xây dựng đơn giá tiền lương theo các chỉ tiêu khác:

- **Thứ nhất**, xuất phát từ tính đơn giản trong tính toán của chỉ tiêu tổng doanh thu. Trong số các chỉ tiêu kinh tế, tài chính hàng năm của doanh nghiệp như doanh thu, chi phí, giá thành, lợi nhuận... thì chỉ tiêu doanh thu là tính toán đơn giản và dễ thống kê nhất. Chỉ cần chứng từ như hóa đơn bán hàng hoặc các bảng kê sản lượng tiêu thụ là có thể thống kê được chỉ tiêu này.

- **Thứ hai**, xuất phát từ tính phổ biến, thông dụng của chỉ tiêu tổng doanh thu so với các chỉ tiêu kinh tế chủ yếu khác của doanh nghiệp. Trong nền kinh tế thị trường hiện nay việc tiêu thụ sản phẩm cũng như xác định giá bán phải xuất phát từ thị trường. Chính vì vậy sản lượng tiêu thụ và giá bán là những chỉ tiêu đầu tiên mà các doanh nghiệp phải điều tra, dự báo cho năm kế hoạch. Hay nói cách khác chỉ tiêu tổng doanh thu là chỉ tiêu bắt buộc số 1 mà doanh nghiệp quan tâm trong năm kế hoạch. Các chỉ tiêu còn lại cũng quan trọng song mức độ cấp thiết thấp hơn.

- **Thứ ba**, đơn giá tiền lương trên 1000 đồng doanh thu thể hiện được mối tương quan giữa giá trị mà người lao động đóng góp cho doanh nghiệp và giá trị mà doanh nghiệp trả cho người lao động. Với ý nghĩa nếu đóng góp 1000 đồng doanh thu thì người lao động sẽ được trả bao nhiêu đồng tiền lương, nó có thể sẽ là động

lực tác động vào tâm lý người lao động để họ tích cực lao động, tăng doanh thu cho doanh nghiệp.

Có tính ưu việt như vậy, song việc xây dựng đơn giá tiền lương trên 1000 đồng doanh thu cũng còn rất nhiều bất cập:

- **Thứ nhất**, chỉ tiêu tổng doanh thu không phản ánh được những giá trị thực tế được tạo ra bởi những người lao động trong doanh nghiệp. Như đã biết, giá trị của hàng hóa được cấu thành từ hao phí lao động sống và lao động quá khứ. Giá trị sản phẩm của doanh nghiệp là căn cứ quan trọng để xác định giá bán, từ đó xác định doanh thu bán sản phẩm, cung cấp dịch vụ. Trong tổng số tiền thu về từ doanh thu chỉ có một phần giá trị được tạo ra ở doanh nghiệp, phần còn lại được tạo ra bởi các nhà cung cấp được kết tinh trong các yếu tố đầu vào vật chất. Điều này càng đúng đối với các doanh nghiệp hoạt động thương mại, chế biến sản phẩm khoáng sản như than, luyện. Ngoài ra, giá bán sản phẩm của doanh nghiệp còn phụ thuộc vào thị trường, vào cung – cầu, cạnh tranh.

Bên cạnh đó, một nguyên tắc của việc trả lương là tiền lương được trả dựa vào năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động. Tuy nhiên, chỉ tiêu tổng doanh thu không tách biệt được giữa đóng góp hao phí lao động của người lao động với kết quả kinh doanh xét từ yếu tố thị trường, do đó năng suất lao động được tính theo doanh thu không phản ánh đúng những gì mà người lao động đóng góp cho doanh nghiệp. Vì vậy chỉ tiêu đơn giá tiền lương trên 1000 đồng doanh thu chưa thực sự tối ưu.

- **Thứ hai**, đơn giá tiền lương được xây dựng trên 1000 đồng doanh thu không thể đem ra so sánh giữa các doanh nghiệp khác nhau trong cùng một ngành hay giữa các ngành với nhau khi cần. Như đã đề cập ở trên tổng doanh thu của doanh nghiệp không phản ánh đúng những gì doanh nghiệp tạo ra. Bên cạnh đó, phần giá trị tạo ra trong doanh thu của các doanh nghiệp khác nhau là khác nhau. Do đó, không có căn cứ nếu đem so sánh đơn giá tiền lương của các doanh nghiệp khác nhau trong cùng một ngành hoặc giữa các ngành khác nhau trong nền kinh tế. Chẳng hạn trong ngành than, không thể đem so sánh đơn giá tiền lương trên

1000 đồng doanh thu đối một doanh nghiệp khai thác và một doanh nghiệp chế biến.

- **Thứ ba**, khi xây dựng đơn giá tiền lương cần phải xác định chỉ tiêu hệ số điều chỉnh tiền lương tối thiểu chung. Khi xác định chỉ tiêu này cần đảm bảo một ràng buộc là tốc độ tăng năng suất lao động bình quân phải lớn hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân. Tuy nhiên năng suất lao động tính theo doanh thu không phản ánh chính xác sự đóng góp của người lao động cho doanh nghiệp. Do đó, việc đảm bảo ràng buộc này là chưa thực sự chính xác.

### ***b) Phương pháp xây dựng đơn giá tiền lương trên 1000 đồng tổng doanh thu trừ tổng chi phí (chưa có lương) và đơn giá tiền lương trên 1000 đồng lợi nhuận***

Là các chỉ tiêu giá trị nên đơn giá tiền lương được xây dựng trên tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương và đơn giá tiền lương trên lợi nhuận cũng phản ánh được tương quan giữa giá trị mà người lao động đóng góp cho doanh nghiệp và giá trị mà doanh nghiệp trả cho người lao động. Tuy nhiên, trái ngược lại với chỉ tiêu tổng doanh thu, các chỉ tiêu này lại không phản ánh hết những giá trị của năm hiện tại được tạo ra tại doanh nghiệp. Cụ thể:

- Đối với chỉ tiêu tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương không phản ánh được chi phí khấu hao – không phải chi phí thực tế tại năm đang xét mà đã phát sinh tại thời điểm đầu tư tài sản cố định, các khoản trích theo lương và các khoản thuế doanh nghiệp phải nộp.

- Đối với chỉ tiêu lợi nhuận thì chỉ phản ánh được một phần giá trị được tạo ra tại doanh nghiệp – phần giá trị thặng dư (giá trị thặng dư là tiền đẻ của lợi nhuận).

## **2. Đề xuất xây dựng đơn giá tiền lương trên giá trị gia tăng (GTGT)**

### ***2.1. Những ưu việt của việc xây dựng đơn giá tiền lương trên giá trị gia tăng***

Như đã phân tích ở trên, việc xây dựng đơn giá tiền lương theo các chỉ tiêu ở trên còn nhiều bất cập. Để khắc phục những bất cập đó, ở đây tác giả đề xuất việc xây dựng đơn giá tiền lương trên giá trị gia tăng.

Giá trị gia tăng là toàn bộ số tiền doanh nghiệp thu về từ việc bán hàng và cung cấp dịch vụ trong một thời kỳ (thường là một năm) sau

khi đã trừ đi chi phí đầu vào có liên quan đến giá trị vật tư dùng trong sản xuất kinh doanh.

Giá trị gia tăng được xác định theo công thức:

$$GTGT = \text{Tổng doanh thu} - \text{CP vật tư dùng trong SXKD}, \text{VNĐ} \quad (4)$$

hoặc:

$$\text{Giá trị gia tăng} = \text{Giá trị KH TSCĐ} + \text{Tiền lương, thưởng và các khoản trích theo lương} + \text{Lợi nhuận} + \text{Thuế các loại}, \text{VNĐ} \quad (5)$$

Chỉ tiêu đơn giá tiền lương trên giá trị gia tăng khắc phục được những nhược điểm nêu trên. Cụ thể:

- **Thứ nhất**, chỉ tiêu giá trị gia tăng phản ánh đúng những gì được tạo ra tại doanh nghiệp nên đơn giá tiền lương trên giá trị gia tăng phản ánh đúng tương quan giữa cái nhận được và cái bỏ ra trong quan hệ sử dụng lao động của doanh nghiệp.

- **Thứ hai**, giá trị gia tăng phản ánh đúng những giá trị tạo ra tại doanh nghiệp nên đơn giá tiền lương được xây dựng trên giá trị gia tăng có thể so sánh được giữa các doanh nghiệp khác nhau vì nó được đưa về cùng một hệ quy chiếu. Hơn nữa việc đem so sánh tiền lương bình quân giữa các doanh nghiệp khác nhau không thấy được hết sự hợp lý trong việc trả lương. Việc so sánh đơn giá tiền lương trên giá trị gia tăng giữa các doanh nghiệp sẽ giúp nhà quản lý thấy được sự hợp lý trong việc trả lương của các đơn vị thành viên của mình.

- **Thứ ba**, giá trị gia tăng phản ánh đúng những đóng góp của người lao động đối với doanh nghiệp nên mối quan hệ giữa tốc độ tăng năng suất lao động bình quân tính theo giá trị gia tăng và tốc độ tăng tiền lương bình quân triệt để hơn.

Hơn nữa, việc tính toán chỉ tiêu GTGT hiện nay chưa bắt buộc đối với các doanh nghiệp, song việc xác định GTGT góp phần làm rõ giá trị doanh nghiệp đóng góp cho xã hội, góp phần xác định GDP của ngành, của quốc gia chính xác.

Với những ưu việt như vậy nhưng hiện tại các doanh nghiệp thường không lựa chọn chỉ tiêu giá trị gia tăng để xây dựng đơn giá tiền lương. Sở dĩ có điều này, theo ý kiến chủ quan của tác giả có thể xuất phát từ những nguyên nhân sau:

- Việc tính toán chỉ tiêu giá trị gia tăng phức tạp hơn so với việc tính toán các chỉ tiêu khác như tổng doanh thu.

- Khác với các chỉ tiêu như tổng doanh thu, tổng chi phí hay lợi nhuận, chỉ tiêu giá trị gia tăng không phải là chỉ tiêu bắt buộc phải tính trong hệ thống các chỉ tiêu kinh tế, tài chính của doanh nghiệp (theo yêu cầu của cơ quan quản lý Nhà nước về tài chính, thuế).

## 2.2. Phương pháp xây dựng đơn giá tiền lương trên giá trị gia tăng

Đơn giá tiền lương trên giá trị gia tăng được xác định theo công thức:

$$V_g = \frac{[L_{db} \cdot TL_{mincty} \cdot (H_{cbcv} + H_{pc}) + V_{dt} \cdot 12\text{tháng} + V_{ttd}]}{GTGT}; (6)$$

trong đó:

$V_g$  - đơn giá tiền lương trên GTGT (đồng/GTGT);

GTGT - giá trị gia tăng của doanh nghiệp

## 3. Áp dụng kết quả nghiên cứu

### 3.1. Xây dựng đơn giá tiền lương trên giá trị gia tăng

Việc xây dựng đơn giá tiền lương trên giá trị gia tăng được thực hiện theo các số liệu kế hoạch của doanh nghiệp. Để xây dựng đơn giá này cần phải tính toán các thông số:

- Tổng quỹ lương kế hoạch theo đơn giá:

$$TQL_{KHĐG} = L_{db} \cdot TL_{mincty} \cdot (H_{cbcv} + H_{pc}) + V_{dt} \cdot 12\text{tháng} + V_{ttd}, \text{VNĐ} \quad (7)$$

trong đó: các thông số trong (7) được xác định như đã đề cập ở trên.

- Kế hoạch giá trị gia tăng. Chỉ tiêu này được tổng hợp từ các kế hoạch:

+ Từ kế hoạch sản xuất kinh doanh xác định được lợi nhuận năm kế hoạch;

+ Từ kế hoạch khấu hao, xác định được tổng chi phí khấu hao năm kế hoạch;

+ Từ kế hoạch nộp ngân sách xác định được các khoản thuế phải nộp ngân sách năm kế hoạch;

+ Từ kế hoạch lao động – tiền lương xác định được tổng quỹ lương kế hoạch (bao gồm tổng quỹ lương kế hoạch theo đơn giá và tổng quỹ lương kế hoạch theo chế độ).

+ Các khoản trích theo lương được xác định theo nguyên tắc bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp được tính trên lương cơ

bản của người lao động còn kinh phí công đoàn được tính trên tổng quỹ lương.

Tổng hợp các mục trên tính được tổng giá trị gia tăng năm kế hoạch.

### 3.2. Xác định tổng quỹ lương đơn giá thực hiện

Tổng quỹ lương thực hiện theo đơn giá được xác định theo công thức:

$$TQL_{DGTH} = V_g \cdot GTGT_{TH} ; VNĐ, \quad (8)$$

trong đó giá trị gia tăng được lấy từ các số liệu thống kê.

### 4. Kết luận và kiến nghị

Trong bối cảnh hiện nay, việc tuyển dụng lao động ngày càng trở thành bài toán phức tạp đối với doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp công nghiệp mỏ thì các giải pháp thu hút lao động cần thiết phải được các doanh nghiệp đề ra. Xây dựng đơn giá tiền lương phù hợp, có tính khuyến khích người lao động có thể coi là một giải pháp. Trên cơ sở phân tích và chỉ ra những hạn chế căn bản của phương pháp xây dựng đơn giá hiện tại tại các doanh nghiệp, bài báo đã đề xuất phương pháp xây dựng đơn giá tiền lương mới – đơn giá tiền lương trên GTGT. Đơn giá tiền lương trên GTGT có thể áp dụng rộng rãi trong các doanh nghiệp, đặc biệt là trong các nhóm công ty mà ngành nghề kinh doanh đa dạng, được thực hiện bởi nhiều công ty con khác nhau. Khi đó, đơn giá tiền lương

của các công ty con sẽ được kiểm soát thống nhất bởi công ty mẹ trong nhóm công ty. Để triển khai việc xây dựng và quản lý đơn giá tiền lương trên GTGT vào thực tế, theo tác giả cần thực hiện một số giải pháp:

- + Đối với các cơ quan quản lý Nhà nước:
  - Cần ban hành các văn bản hướng dẫn cụ thể để thuận tiện cho việc áp dụng của các doanh nghiệp;
  - Đưa chỉ tiêu GTGT trở thành chỉ tiêu thống kê bắt buộc tại các doanh nghiệp như các chỉ tiêu tài chính (doanh thu, chi phí, lợi nhuận...).
- + Đối với các doanh nghiệp:
  - Thực sự coi trọng việc xây dựng đơn giá tiền lương như một nội dung quan trọng của hoạt động quản trị;
  - Hoàn thiện hệ thống thống kê của doanh nghiệp.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Phạm Đình Tân, Đặng Huy Thái, 2001. Bài giảng Hoạch định chiến lược kinh doanh và kế hoạch hóa doanh nghiệp công nghiệp mỏ. Trường Đại học Mỏ - Địa chất.
- [2]. Nguyễn Tiệp, 2011. Giáo trình Kế hoạch nhân lực. NXB Lao động – Xã hội.
- [3]. Thông tư 15/2007/TT-BLĐTBXH ngày 31 tháng 8 năm 2007 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

### SUMMARY

#### Proposed the construction of unit salary on value added

Le Dinh Chieu, Dang Huy Thai, Dong Thi Bich, *University of Mining and Geology*

Unit salary is annually determined (by enterprises) in order to reach the total salary which employees are paid. According to the law in force, enterprises have their rights to create unit salary on the basis of total revenue, total revenue minus total cost (without salary), profits or gross products (including converted products) consumed. Owing to its advantages, almost every current enterprise establishes salary unit on revenue. However, all of the above criteria have their own drawbacks and limitations. In the article, the authors does analyze and point out the disadvantages of the current unit salary and suggest the brand new one that is based on value added.