

Một số bất cập khi xác định chi phí nhân công của dự toán chi phí xây dựng hiện nay

PGS. TS. ĐẶNG THỊ XUÂN MAI
Trường Đại học GTVT

Tóm tắt: Bài toán phân tích một số tồn tại bất hợp lý, không thống nhất trong việc xác định dự toán chi phí nhân công hiện nay và đề xuất một số kiến nghị cho công tác quản lý lập dự toán, phê duyệt và thanh quyết toán chi phí đầu tư xây dựng.

Abstract: The article analyzes some of the existing unreasonable, inconsistent in determining the estimated current const of labor and proposed a number of recommendation for the management of budgeting, appoval and settlement construction investment expenses.

I. Đặt vấn đề

Chi phí nhân công là một khoản mục chi phí trực tiếp, chiếm tỷ trọng đáng kể trong giá thành công trình (khoảng 25 - 40%). Nhưng hiện nay, các quy định về tính toán chi phí nhân công trong dự toán chi phí xây dựng còn chưa rõ ràng, thiếu thống nhất, không hợp lý gây khó khăn cho công tác lập và quản lý chi phí nhân công trực tiếp nói chung và chi phí đầu tư xây dựng công trình nói riêng.

Do vậy, việc phân tích những tồn tại, các nguyên nhân để tìm biện pháp giải quyết, khắc phục là việc làm cần thiết đối với cơ quan quản lý, chủ đầu tư, doanh nghiệp tư vấn xây dựng và nhà thầu thi công xây lắp.

II. Nội dung

Theo Thông tư số 04/2010/TT-BXD ngày 26/5/2010 của Bộ Xây dựng về hướng dẫn lập và quản lý chi phí đầu tư xây dựng, tại phụ lục số 3 chi phí nhân công trong trường hợp lập dự toán chi phí xây dựng theo khối lượng và giá xây dựng công trình được xác định theo công thức sau:

$$NC = \sum_{j=1}^m Q_j \times D_j^{NC} (1 + K_{NC}) \quad (1)$$

Trong đó:

Q_j - Khối lượng một nhóm hạng mục công tác hoặc một đơn vị kết cấu, bộ phận thứ của công trình

D_j^{NC} - Chi phí nhân công đơn giá xây dựng công trình của công tác xây dựng thứ j

K_{NC} - Hệ số điều chỉnh nhân công (nếu có)

D_j^{NC} - Chi phí nhân công trong đơn giá xây dựng công trình không đầy đủ (hoặc trong giá xây dựng tổng hợp không đầy đủ). Đơn giá xây dựng công trình và giá xây dựng tổng hợp chỉ khác nhau ở mức độ chi tiết hay tổng hợp đối với khối lượng công việc lập đơn giá, mà không khác nhau về thành phần chi phí và phương pháp lập.

Đơn giá được công bố theo quy định là dùng để tham khảo. Nhưng trên thực tế, các bộ đơn giá công

trình xây dựng do UBND các tỉnh và thành phố trực thuộc Trung ương ban hành thường được sử dụng để lập dự toán khi đó đơn giá nhân công được điều chỉnh theo hệ số K_{nc} như sau:

$$K_{nc} = \frac{\text{Mức lương tối thiểu chung hoặc vùng tại thời điểm lập dự toán}}{\text{Mức lương tối thiểu áp dụng khi lập đơn giá xây dựng}} \quad (2)$$

Nguồn đơn giá được công bố và được sử dụng trong lập dự toán công trình xây dựng hiện nay là đơn giá do UBND các tỉnh và thành phố trực thuộc trung ương ban hành. Theo đó, khi tính chi phí nhân công thường được sử dụng hệ số điều chỉnh chi phí nhân công. Bởi lẽ đơn giá được UBND các tỉnh lập, ban hành trước thời điểm áp dụng để lập dự toán. Trong khi sự thay đổi mức lương tối thiểu vùng thường diễn ra khá thường xuyên (khoảng 1 năm, 1 lần), và do đó làm thay đổi lương cấp bậc; còn lương tối thiểu chung thì thay đổi chậm hơn, tốc độ tăng cũng nhỏ hơn.

Từ năm 2006 trở về trước khi chế độ tiền lương mới với bảng lương, thang lương theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP của Chính phủ thì nội dung các thành phần chi phí nhân công có sự thống nhất các thành phần chi phí và thường có một số khoản sau:

1. Tiền lương cấp bậc = Hệ số lương x Lương tối thiểu
2. Phụ cấp lưu động = Tỷ lệ x Tiền lương tối thiểu chung
3. Phụ cấp khu vực = Tỷ lệ x Tiền lương tối thiểu chung
4. Lương phụ (nghỉ lễ, tết, nghỉ phép năm) = 12% tiền lương cấp bậc
5. Lương khoán = 4% tiền lương cấp bậc
6. Phụ cấp không ổn định = 10% tiền lương cấp bậc

Tuy nhiên, từ năm 2008 trở lại đây, song song với khái niệm "lương tối thiểu chung, xuất hiện khái niệm "lương tối thiểu vùng". Và việc tính toán tiền lương có sự thay đổi: Một số nội dung tính theo lương tối thiểu chung, một số nội dung tính theo lương tối thiểu vùng. Thậm chí một số địa phương, một số chủ đầu tư, một số công trình tính các khoản phụ cấp theo lương tối thiểu vùng và bỏ khoản phụ cấp không ổn định sản xuất.

Ở một số địa phương như: Hà Nội, Vĩnh Phúc, Lào Cai, Thanh Hóa... trong đơn giá xây dựng công trình thì chi phí nhân công không có nội dung phụ cấp không ổn định sản xuất (nghĩa là phụ cấp không ổn định sản xuất = 0%).

Một số địa phương khác như: Phú Thọ, Hà Giang, Thái Nguyên, Hà Nam, Ninh Bình, Thái Bình... chi phí nhân công trong đơn giá vẫn bao gồm cả khoản phụ cấp không ổn định sản xuất là 10% như trong đơn giá XDCT địa phương ban hành trước năm 2006.

Bảng 1. Thống kê các văn bản quy định mức lương tối thiểu từ năm 2005 đến nay

Văn bản	Hiệu lực thi hành	Mức lương tối thiểu (nghìn đồng)				
		Chung	Vùng 1	Vùng 2	Vùng 3	Vùng 4
118/2005/NĐ-CP	01/10/2005	350				
94/2006/NĐ-CP	01/10/2006	450				
166/2007/NĐ-CP	01/01/2008	540				
167/2007/NĐ-CP	01/01/2008		620	580	540	
110/2008/NĐ-CP	01/01/2009		800	740	690	650
33/2009/NĐ-CP	21/05/2009	650				
97/2009/NĐ-CP	01/01/2010		980	880	810	730
28/2010/NĐ-CP	10/05/2010	730				
108/2010/NĐ-CP	01/01/2011		1350	1200	1050	830
22/2011/NĐ-CP	01/05/2011	830				
70/2011/NĐ-CP	01/10/2011		2000	1780	1550	1400
31/2012/NĐ-CP	01/05/2012	1050				
103/2013/NĐ-CP	20/01/2013		2350	2100	1800	1650
66/2013/NĐ-CP	01/07/2013	1150				
182/2013/NĐ-CP	01/01/2014		2700	2400	2100	1900

Các bảng thống kê trên nhận thấy những bất cập trong việc tính đơn giá nhân công cũng có nguyên nhân sâu xa từ sự thay đổi của các văn bản hướng dẫn về chế độ tiền lương.

Từ 01/01/2008 về trước chỉ áp dụng một mức lương tối thiểu chung cho tất cả các đối tượng lao động để tính tiền lương, tiền công, đơn giá nhân công. Do vậy, các khoản lương cấp bậc, phụ cấp, lương phụ đều tính theo tỷ lệ % của mức lương tối thiểu chung.

Từ sau 01/01/2008 áp dụng hai mức lương tối thiểu:

- Mức lương tối thiểu chung áp dụng cho người lao động thuộc khối phi sản xuất.

- Mức lương tối thiểu vùng được dùng làm căn cứ để tính giá nhân công, tiền lương, tiền công cho người lao động thuộc khối sản xuất.

Do mức lương tối thiểu chung tăng chậm hơn, ít hơn so với lương tối thiểu vùng nên một số địa phương cho phép tính các khoản phụ cấp lưu động, phụ cấp khu vực theo mức lương tối thiểu vùng (ví dụ như Phú Thọ, Lào Cai, Thái Nguyên, Hà Nam, Ninh Bình...

Trong khi đó, một số địa phương theo mức lương tối thiểu chung (ví dụ như Hà Nội, Thái Bình... Như vậy là có sự không thống nhất về cách tính phụ cấp lưu động, phụ cấp khu vực trong đơn giá nhân công.

Khi nhà nước công bố các văn bản mới về lương tối thiểu vùng thì phần lớn các địa phương công bố hệ số điều chỉnh phi phí nhân công theo công thức sau:

$$K_{NC} = \frac{\text{Mức lương tối thiểu mới công bố}}{\text{Mức lương tối thiểu vùng cũ}} \quad (3)$$

Các bảng tính sau đây là ví dụ minh họa cho nguyên tắc điều chỉnh chi phí nhân công của công thức trên với mức lương tối thiểu là 450.000 đồng/tháng trong đơn giá xây dựng công trình.

Bảng 2. Thông tư 05/2005/TT-BXD ngày 15/04/2009 của Bộ Xây dựng công bố hệ số điều chỉnh K_{NC} theo mức lương tối thiểu vùng mới, so với mức lương tối thiểu chọn tính trong đơn giá là 450.000đồng/tháng

Mức lương tối thiểu vùng (nghìn đồng/tháng)	Vùng 1	Vùng 2	Vùng 3	Vùng 4
Hệ số điều chỉnh K_{NC}	1,78	1,64	1,53	1,44

Bảng 3. Quyết định 4662/2010/QĐ-UBND Thành phố Hà Nội ngày 22/09/2010

Mức lương tối thiểu vùng (nghìn đồng/tháng)	Vùng 1	Vùng 2	Vùng 3	Vùng 4
Hệ số điều chỉnh K_{NC}	2,178	1,956	1,800	1,622

Bảng 4. Quyết định 4602/2011/QĐ UBND Thành phố Hà Nội ngày 25/11/2011

Mức lương tối thiểu vùng (nghìn đồng/tháng)	Vùng 1	Vùng 2	Vùng 3	Vùng 4
Hệ số điều chỉnh K_{NC}	3,0	2,666	2,333	1,844

Như vậy, có thể thấy hệ số điều chỉnh K_{NC} đã thể hiện sự bất hợp lý. Vì mức lương tối thiểu vùng và mức lương tối thiểu chung dùng để xác định các nội dung trong đơn giá xây dựng công trình ở các địa phương vận dụng khác nhau. (Ví dụ như phụ cấp lưu động, phụ cấp khu vực, theo Thông tư số 05/2005/TTLT-BNV-BLĐTBXH quy định là tính theo mức lương tối thiểu chung). Tốc độ tăng mức lương tối thiểu vùng và mức lương tối thiểu chung là khác nhau, tỷ trọng các nội dung lương cấp bậc, lương phụ, phụ cấp trong đơn giá XDCT cũng khác nhau. Do đó, việc điều chỉnh chi phí nhân công trong đơn giá xây dựng công trình cần phải phù hợp với từng địa phương; phải hợp lý hơn so với cách xây dựng đơn giá nhân công đã công bố. Hơn nữa, thông thường với cách xác định như trên thì K_{NC} đều có giá trị lớn hơn 1 ($K_{NC} > 1$); vậy cũng cần xem xét lại công thức:

$$NC = \sum_{j=1}^m Q_j \times D_j^{NC} (1 + K_{NC}) \quad (4)$$

Và công thức đề nghị trong trường hợp này sẽ là:

$$NC = \sum_{j=1}^m Q_j \times D_j \times K_{NC} \quad (5)$$

Theo Thông tư 04 ngày 26/05/2010 của Bộ Xây dựng ở phụ lục số 6 - Phương pháp lập giá xây dựng công trình thì chi phí nhân công được xác định như sau:

$$NC = B \times g^{NC} \quad (6)$$

Trong đó: B - Lượng hao phí lao động tính bằng ngày công trực tiếp theo cấp bậc bình quân cho một đơn vị khối lượng công tác xây dựng định mức dự toán xây dựng công trình.

g^{NC} - Đơn giá ngày công của nhân công trực tiếp xây dựng được xác định theo mặt bằng thị trường lao động phổ biến của từng.

Riêng đối với công trình sử dụng vốn ngân sách nhà nước thực hiện theo phương thức chỉ định thầu thì có thể sử dụng phương pháp xác định mức đơn giá ngày nhân công của công nhân trực tiếp xây dựng (g^{NC}) trên cơ sở lương tối thiểu vùng, lương cấp bậc, các khoản, phụ cấp lương, khoản lương phụ tính bằng 12% lương cơ bản; một số chi phí có thể khoán trực tiếp cho người lao động tính bằng 4% lương cơ bản, các phụ cấp khác nếu có.

Đây là phương pháp lập dự toán có nhiều tính ưu việt, thể hiện đúng tinh thần các văn bản hướng dẫn về tiền lương của Nhà nước và được khuyến khích áp dụng để xác định đơn giá xây dựng công trình từ việc lập đơn giá vật liệu, đơn giá nhân công, đơn giá máy thi công.

Chi phí nhân công trên thực tế là số tiền mà nhà thầu xây dựng trả cho người lao động khi hoàn thành một khối lượng công việc cụ thể tương ứng với số ngày công, với cấp bậc thợ tương ứng.

Theo hướng dẫn tại Thông tư 02/2011/TT- BXD của Bộ Xây dựng, giá nhân công xây dựng được xác định căn cứ theo mặt bằng giá của thị trường lao động phổ biến của từng khu vực hoặc mức tiền lương tối

thiếu được cơ quan nhà nước, địa phương bố và các chế độ phụ cấp theo ngành nghề tại thời điểm tính toán. Tại phụ lục “*Phương pháp xác định chỉ số giá xây dựng*” ban hành kèm theo Thông tư 02/2011/TT-BXD hướng dẫn xác định chỉ số giá nhân công xây dựng công trình (K_{NC}) bằng bình quân các chỉ số giá nhân công của các loại thợ chủ yếu của công trình hoặc loại công trình. Chỉ số giá loại nhân công xây dựng xác định bằng tỷ số giữa tiền lương ngày công bậc thợ bình quân tại thời điểm so sánh với thời điểm gốc. Với hướng dẫn này, hầu hết các đơn vị công bố chỉ số giá (sở xây dựng các tỉnh, thành phố) hoàn toàn xác định chỉ số giá nhân công xây dựng trên thị trường

bằng mức biến động tiền lương tối thiểu vùng giữa hai thời điểm do cơ quan Nhà nước công bố (lấy mức lương tối thiểu vùng ở thời điểm tính toán chia cho mức lương tối thiểu vùng thời điểm gốc). Với cách xác định như trên, giá nhân công xây dựng trong khi lập dự toán, phê duyệt dự toán, thanh quyết toán không phải là nhân công trên thị trường và cũng không phải là nguồn cung cấp số liệu dùng để xác định sự biến động giá nhân công, xác định chỉ số giá nhân công xây dựng.

Chỉ số giá nhân công như các địa phương đã làm hiện nay không phải đảm bảo yếu tố thực tế, không
(Xem tiếp trang 39)

ĐĂNG KIỂM VIỆT NAM...

(Tiếp theo trang 56)

trên một hệ thống văn bản pháp quy, hướng dẫn chuyên môn nghiệp vụ cùng với một hệ thống trên 100 quy chuẩn quốc gia và tiêu chuẩn kỹ thuật liên quan đến công tác kiểm tra, đánh giá và chứng nhận đối với tàu biển, tàu sông, ô tô, xe máy, tàu hỏa, thiết bị công trình, nồi hơi, bình chịu áp lực, thiết bị nâng, container dùng trong giao thông vận tải và các công trình thăm dò, khai thác, vận chuyển dầu khí biển; và hệ thống quản lý chất lượng, quản lý môi trường GTVT, quản lý an toàn hàng hải, quản lý an ninh hàng hải, và quản lý lao động hàng hải. Toàn bộ hệ thống quy chuẩn quốc gia, tiêu chuẩn kỹ thuật và hướng dẫn nghiệp vụ được Cục Đăng kiểm Việt Nam sử dụng tương đương với các hệ thống của Hiệp hội Đăng kiểm OTHK, Hiệp hội Đăng kiểm Quốc tế (IACS), Hiệp hội Đăng kiểm châu Á (ACS), Hiệp hội Đăng kiểm ô tô quốc tế (CITA), của các nước liên minh châu Âu, Hoa Kỳ và Nhật Bản. Cho đến nay, Cục thiết lập mối quan hệ chặt chẽ và tích cực tham gia các hoạt động trong các tổ chức quốc tế liên quan đăng kiểm như IMO, ILO, OTNK, IACS, ACS, CITA... Một điểm nổi bật là Cục Đăng kiểm Việt Nam đã ký thỏa thuận hợp tác và thay thế lẫn nhau với 23 tổ chức đăng kiểm hàng đầu quốc tế, trong đó bao gồm 12 thành viên chính thức của IACS, là các tổ chức đăng kiểm mạnh nhất toàn cầu. Các Tổ chức đăng kiểm lớn như LR, ABS, DnV, GL, NK, KR, RINA, BV... đều có sự hợp tác chặt chẽ với Cục Đăng kiểm Việt Nam trong hoạt động phân cấp tàu

biển/công trình dầu khí biển tại Việt Nam, rất nhiều công việc của các tổ chức này do đăng kiểm viên của chúng ta đảm nhiệm. Cục Đăng kiểm Việt Nam là thành viên sáng lập của Hiệp hội các tổ chức Đăng kiểm châu Á (ACS). Năm 2013, Cục đã làm rất tốt vai trò chủ tịch ACS, được các thành viên đánh giá rất cao.

Để chuẩn hóa trong công tác đăng kiểm, nâng cao chất lượng chuyên môn, tháng 4 năm 2000, Cục Đăng kiểm Việt Nam đã được Tổ chức Chứng nhận quốc tế BVQI đánh giá và cấp chứng chỉ ISO 9001. Đây là một trong những cơ quan quản lý Nhà nước đầu tiên của cả nước được cấp chứng chỉ về hệ thống quản lý chất lượng. Đó là thước đo nói lên trình độ chuyên môn nghiệp vụ, nề nếp, phong cách làm việc hiện đại và cách thức tổ chức điều hành công việc tiên tiến của toàn ngành Đăng kiểm.

Trong những năm qua, các phương tiện, thiết bị giao thông vận tải và các công trình dầu khí biển Việt Nam phát triển nhanh chóng cả về số lượng và chất lượng, vì thế công tác đăng kiểm cũng đòi hỏi phải nâng lên tầm cao mới. Cục Đăng kiểm Việt Nam đã chủ động đào tạo nâng cao cho đội ngũ đăng kiểm viên, đáp ứng được việc kiểm tra các phương tiện chuyên dụng, các công trình có kích thước rất lớn như tàu dầu trên 100.000 tấn, tàu chứa dầu 150.000 tấn, dàn khoan với độ sâu nước đến 120 m, tàu chở khí hoá lỏng, tàu chở hoá chất, tàu chở hàng rời, tàu chở container, tàu chở khách, các loại ô tô và đầu máy, toa xe hiện đại, các phương tiện chuyên dùng hiện đại và phức tạp... Các phương tiện GTVT và các công trình dầu khí biển Việt Nam luôn hoạt động an toàn, hiệu quả, rất ít xảy ra tai nạn,

sự cố nghiêm trọng trong suốt những năm qua một phần là kết quả của công tác quản lý, giám sát kỹ thuật chặt chẽ. Bên cạnh hoạt động kiểm tra, phân cấp, chứng nhận tàu biển và công trình dầu khí biển Việt Nam, VR đang xúc tiến việc mở rộng phân cấp các phương tiện của nước ngoài. Trong đội tàu biển mang cấp của VR hiện nay đã có 72 tàu treo cờ các nước Liên bang Nga, Panama, Belize, Mông Cổ, Campuchia, Tuvalu và Kiribati.

50 năm qua, với quyết tâm phấn đấu và nỗ lực, Cục Đăng kiểm Việt Nam đã trải qua một chặng đường vẻ vang, xây dựng và trưởng thành. Nhờ có những thành tích trong thực thi nhiệm vụ được giao, Cục Đăng kiểm Việt Nam đã vinh dự đón nhận nhiều phần thưởng cao quý của Đảng và Nhà nước, trong đó có Huân chương Lao động hạng Ba năm 1994; Huân chương Lao động hạng Nhì năm 1999; Huân chương Lao động hạng Nhất năm 2004 và Huân chương Độc lập hạng Ba năm 2009. Và trong dịp kỷ niệm 50 năm tới đây, Cục Đăng kiểm Việt Nam vinh dự đón nhận Huân chương Độc lập hạng Hai.

Có được những thành quả trên đây trước hết là nhờ sự quan tâm chỉ đạo của Đảng và Chính phủ, đặc biệt là Bộ GTVT, với những lao động bền bỉ chuyên cần, sáng tạo của nhiều thế hệ cán bộ lãnh đạo, người lao động trong toàn Cục Đăng kiểm Việt Nam. Sự hợp tác giúp đỡ của các Hiệp hội Đăng kiểm như OTHK, IACS, ACS, CITA; của các tổ chức đăng kiểm quốc tế; cũng như của Chính phủ nhiều nước đã tin cậy uỷ quyền thực hiện công tác kiểm tra, chứng nhận an toàn và phòng ngừa ô nhiễm môi trường cho phương tiện, thiết bị GTVT □

trò, tầm quan trọng của KTNB nên chưa quan tâm đầu tư phát triển, đôi khi việc xây dựng bộ phận này chỉ mang tính hình thức, đối phó.

- Mô hình tổ chức KTNB chưa phù hợp nên chưa phát huy được tính độc lập khách quan của kiểm toán. Cá biệt một số doanh nghiệp, bộ phận KTNB còn trực thuộc phó giám đốc phụ trách tài chính.

Hiện nay, do yêu cầu hội nhập, sự phát triển nhanh chóng của thị trường chứng khoán dẫn đến sự đòi hỏi của các nhà đầu tư về một hệ thống quản trị doanh nghiệp chuyên nghiệp sẽ buộc các doanh nghiệp phải quan tâm xây dựng hệ thống KTNB. Đặc biệt, sau những vụ bê bối về quản trị ở một số doanh nghiệp lớn của Nhà nước gần đây cho thấy sự cần thiết của KTNB. Để tăng cường hoạt động của KTNB trong hoạt động của doanh nghiệp, cần quan tâm đến một số nội dung sau:

- Nâng cao năng lực đội ngũ KTV nội bộ, cần có quy định rõ ràng yêu cầu về trình độ, năng lực, tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp với kế toán viên nội bộ. Tăng cường các chính sách đãi ngộ để thu hút được những cán bộ có trình độ chuyên môn cao. Các cơ sở đào tạo uy tín đã có kinh nghiệm lâu năm trong đào tạo kế toán - kiểm toán, có thể xem xét mở thêm chuyên ngành đào tạo KTNB để cung cấp nhân lực cho lĩnh vực này.

- Đẩy mạnh hợp tác quốc tế về hoạt động KTNB để giúp cho các kế toán viên, các tổ chức kiểm toán trao đổi kỹ năng nghề nghiệp, tiếp cận với phương pháp chuyên môn, nghiệp vụ kiểm toán mới tiên tiến trên thế giới.

- Hoàn thiện hệ thống văn bản pháp lý về KTNB, cần bổ sung thêm các văn bản pháp lý về hoạt động của KTNB cho các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, ngoài lĩnh vực ngân hàng tín dụng.

- Ban hành các quy định về thành lập KTNB, xác định rõ vị trí tổ chức cho bộ máy KTNB để đảm bảo tính độc lập, giảm thiểu can thiệp từ bên ngoài vào công việc KTNB. Ban hành các chuẩn mực KTNB để quy định các tiêu chuẩn đánh giá, xác định các nghiệp

vụ KTNB.

Ngoài ra, Nhà nước cần có cơ chế khuyến khích việc hình thành và phát triển tổ chức nghề nghiệp KTNB để hỗ trợ, đào tạo, nâng cao chuyên môn, tăng cường kiểm soát chất lượng dịch vụ KTNB, nâng cao đạo đức nghề nghiệp, tạo ra các diễn đàn để nghiên cứu, trao đổi và giải quyết các vướng mắc phát sinh trong thực tế hoạt động.

3. Kết luận

KTNB là một công cụ đắc lực phục vụ cho công tác quản lý, điều hành. Với tình hình thực tế tại Việt Nam hiện nay, chúng ta cần nỗ lực của các bên có liên quan để tăng cường hiệu quả của hệ thống này, vì một hệ thống KTNB đủ mạnh sẽ làm tăng hiệu quả hoạt động, tăng sức cạnh tranh cho doanh nghiệp, định hướng doanh nghiệp phát triển lành mạnh bền vững, góp phần ổn định kinh tế vĩ mô, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa hiện, đại hóa đất nước trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường và hội nhập kinh tế quốc tế □

Tài liệu tham khảo

- [1]. *Principles of Auding*, Whitting O.R., Pany K., 2001.
- [2]. Bộ Tài chính, *QĐ 832/TC-QĐ-CDKT về Quy chế kiểm toán nội bộ và một số thông tư, quyết định về KTNB trong các tổ chức tín dụng, ngân hàng hoạt động tại Việt Nam*.
- [3]. Số liệu, báo cáo về KTNB tại Công ty CP Sữa Việt Nam, Tổng công ty Đường sắt Việt Nam, Công ty CP dược Mediplantex, Công ty CP ô tô Trường Hải, Công ty TNHH Thương mại Thái Dương và một số công ty khác.
- [4]. www.thitruongtaichinh.vn

Ngày nhận bài: 01/03/2014

Ngày chấp nhận đăng: 26/03/2014

Người phản biện: PGS. TS. Vũ Trọng Tích
PGS. TS. Từ Sỹ Sùa

MỘT SỐ BẤT CẬP...

(Tiếp theo trang 45)

phản ánh mối quan hệ cung cầu trên thị trường giá nhân công xây dựng. Việc thu thập số liệu xác định chỉ số giá xây dựng không dựa trên cơ sở số liệu có thực mà dựa theo tính toán quy định của nhà nước. Với cách tính này, chỉ số giá nhân công sẽ giống nhau giữa các địa bàn thuộc một vùng lương (hiện nay cả nước chia thành 4 vùng lương) giống nhau đối với các loại công trình và giống nhau giữa các tháng, các quý, các năm trong cùng một thời kỳ mức lương tối thiểu.

III. Kết luận

Qua phân tích trên cho thấy cần phải thống nhất về nội dung các thành phần trong chi phí nhân công trong đơn giá (có tính hay không tính phụ cấp không ổn định sản xuất); các khoản phụ cấp lưu động, phụ cấp khu vực tính theo lương tối thiểu vùng hay theo tính lương thối thiểu chung; việc điều chỉnh chi phí nhân công được xác định cụ thể như thế nào (xác định theo hệ số điều chỉnh K_{NC} hay theo phương pháp bù trừ trực tiếp). Việc xác định giá ngày công theo mặt bằng thị trường lao động thì nguồn cung cấp số liệu

đấy ở đâu, tổ chức nào có đủ thẩm quyền công bố để làm cơ sở tính toán, phê duyệt và quản lý.

Tóm lại là cần phải có quy định rõ ràng để việc tính toán chi phí nhân công trong dự toán xây dựng công trình một mặt vẫn đảm bảo chế độ chính sách về tiền lương đối với người lao động, phù hợp với quy luật cung cầu của thị trường và mặt khác đảm bảo sự thống nhất của quá trình lập dự toán, phê duyệt, thanh quyết toán trong quản lý chi phí đầu tư xây dựng □

Tài liệu tham khảo

- [1]. *Nghị định 112/2009/NĐ-CP ngày 14/12/2009 của Chính phủ về quản lý chi phí đầu tư xây dựng công trình*.
- [2]. *Thông tư số 04/2010/TT-BXD ngày 26/05/2010 về hướng dẫn lập và quản lý chi phí đầu tư xây dựng*.
- [3]. *Thông tư số 02/2011/TT-BXD ngày 22/01/2011 hướng dẫn xác định và công bố chỉ số giá xây dựng*.
- [4]. *Đơn giá xây dựng công trình của một số địa phương*.
- [5]. *Một số văn bản của Chính phủ về quy định mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng*.

Ngày nhận bài: 20/2/2014

Ngày chấp nhận đăng: 24/3/2014

Người phản biện: TS. Trần Thị Lan Hương
PGS. TS. Lê Quân