

Số: 24/TTr-LĐT BXH

Hà Nội, ngày 26 tháng 5 năm 2023

TỜ TRÌNH

Nghị định bổ sung Nghị định số 87/2021/NĐ-CP ngày 29 tháng 9 năm 2021 của Chính phủ về kéo dài thời gian thực hiện và sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 20/2020/NĐ-CP ngày 17 tháng 02 năm 2020 của Chính phủ thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với một số tập đoàn kinh tế, tổng công ty nhà nước

Kính gửi: Chính phủ

Thực hiện chỉ đạo của Phó Thủ tướng Chính phủ Lê Minh Khái tại Thông báo số 1224/VPCP-KTTH ngày 14 tháng 4 năm 2023 của Văn phòng Chính phủ; Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng dự thảo Nghị định bổ sung Nghị định số 87/2021/NĐ-CP ngày 29 tháng 9 năm 2021 của Chính phủ về kéo dài thời gian thực hiện và sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 20/2020/NĐ-CP ngày 17 tháng 02 năm 2020 của Chính phủ thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với một số tập đoàn kinh tế, tổng công ty nhà nước theo trình tự, thủ tục rút gọn; sau khi tiếp thu ý kiến góp ý của các bộ, ngành, đơn vị có liên quan, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trình Chính phủ như sau:

I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH NGHỊ ĐỊNH

1. Thực hiện Nghị quyết số 107/NQ-CP ngày 16 tháng 8 năm 2018 của Chính phủ¹, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã trình Chính phủ ban hành Nghị định số 20/2020/NĐ-CP ngày 17 tháng 02 năm 2020 thí điểm quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với một số tập đoàn kinh tế, tổng công ty nhà nước² với các nội dung chủ yếu: (i) Giao quyền tự chủ cho doanh nghiệp xây dựng các thang lương, bảng lương và thực hiện chuyên xếp lương đối với người lao động và người quản lý; (ii) Khoán chi phí tiền lương (thông qua đơn giá tiền lương khoán)³ đối với người lao động gắn với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh, hướng đến mặt bằng tiền lương trên thị trường (thông qua

¹ Về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21 tháng 5 năm 2018 của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp.

² Gồm: Tập đoàn Bưu chính Viễn thông Việt Nam -VNPT, Tổng công ty Hàng không Việt Nam - VNA và Tổng công ty Quản lý bay Việt Nam - VATM.

³ Tập đoàn Bưu chính Viễn thông Việt Nam khoán theo tỷ lệ % trên tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có tiền lương; Tổng công ty Hàng không Việt Nam khoán theo chỉ tiêu tấn-km thực hiện có doanh thu; Tổng công ty Quản lý bay Việt Nam khoán theo chỉ tiêu km điều hành bay quy đổi.

việc cho phép bổ sung tiền lương của lao động đặc thù mà doanh nghiệp đang trả thấp hơn thị trường vào đơn giá⁴ với điều kiện lợi nhuận không được thấp hơn bình quân của năm 2018 - 2019; (iii) Tiền lương, tiền thưởng của Ban giám đốc được tính chung trong quỹ tiền lương của người lao động và giao cho doanh nghiệp chi trả cho từng người, trong đó mức lương của Tổng giám đốc tối đa không quá 07 lần mức lương bình quân của người lao động; (iv) Tiền lương của Hội đồng quản trị/Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên được xác định trên cơ sở mức lương cơ bản, thấp nhất 40 triệu đồng, cao nhất 70 triệu đồng và tăng thêm gắn với hiệu quả tối đa không quá 01 lần mức lương cơ bản. Trường hợp lỗ thì mức tiền lương tối đa bằng 30% mức lương cơ bản; (v) Thực hiện nguyên tắc ai thuê, bổ nhiệm thì đánh giá, quyết định mức lương, tiền thưởng của người lao động và người quản lý.

2. Trên thực tế, cơ chế thí điểm tiền lương theo Nghị định số 20/2020/NĐ-CP đã tạo sự chủ động cho doanh nghiệp trong xác định tiền lương, trả lương, cụ thể: (i) giao quyền tự chủ cho doanh nghiệp quyết định thang, bảng lương đối với người lao động và người quản lý tạo đồng bộ trong chính sách tiền lương nội bộ của doanh nghiệp; (ii) quyết định quỹ tiền lương gắn với đơn giá tiền lương khoán ổn định; (iii) tách bạch tiền lương, tiền thưởng của Ban điều hành với Hội đồng quản trị/Hội đồng thành viên, Kiểm soát viên; (iv) nâng tiền lương của người quản lý phù hợp với mức lương của thị trường, gắn với vai trò, trách nhiệm và hiệu quả sản xuất kinh doanh; (v) thực hiện đúng nguyên tắc ai thuê, bổ nhiệm thì người đó đánh giá và trả lương cho từng thành viên Ban điều hành, Hội đồng thành viên/Hội đồng quản trị, Kiểm soát viên gắn với kết quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp và mức độ hoàn thành nhiệm vụ của từng người. Đến nay sau 03 năm triển khai, nhiều nội dung thí điểm tại Nghị định số 20/2020/NĐ-CP tiếp tục phát huy kết quả, tạo thuận lợi cho các doanh nghiệp, đặc biệt đối với Tập đoàn Bưu chính Viễn thông Việt Nam, tiền lương của người lao động và người quản lý được tăng lên đáng kể, tạo sự cân đối, hợp lý trong hệ thống phân phối tiền lương gắn với hiệu quả công việc.

Tuy nhiên, trong quá trình triển khai Nghị định số 20/2020/NĐ-CP đã phát sinh những hạn chế, nhất là đối với Tổng công ty Hàng không Việt Nam (VNA) và Tổng công ty Quản lý bay Việt Nam (VATM) cần được giải quyết, cụ thể:

a) Từ cuối năm 2020, đại dịch Covid-19 đã tác động tiêu cực, làm sụt giảm nghiêm trọng các chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh của VNA và VATM, trong khi Nghị định số 20/2020/NĐ-CP được xây dựng trong điều kiện các doanh nghiệp đang trên đà tăng trưởng bình thường (đơn giá tiền lương khoán gắn với

⁴ Đối với VNA được bổ sung phân chênh lệch giữa tiền lương của phi công Việt Nam và phi công nước ngoài để tính đơn giá tiền lương, nhưng phải đảm bảo điều kiện lợi nhuận kế hoạch năm 2020 không thấp hơn lợi nhuận thực hiện bình quân giai đoạn 2018-2019.

các chỉ tiêu sản xuất kinh doanh được dựa trên cơ sở thực tế năm 2018 - 2019 để áp dụng từ ngày 01/01/2020), nên không quy định mức sàn đỡ tối thiểu về tiền lương, dẫn đến tiền lương, thu nhập của người lao động và người quản lý tính theo quy định tại Nghị định số 20/2020/NĐ-CP giảm nghiêm trọng, chỉ còn bằng khoảng 40% - 50% so với năm 2019 (thời điểm trước khi thực hiện thí điểm). Trên cơ sở báo cáo của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 87/2021/NĐ-CP ngày 29 tháng 9 năm 2021 sửa đổi, bổ sung Nghị định số 20/2020/NĐ-CP theo hướng quy định sàn tiền lương thấp nhất đến 65% mức tiền lương năm 2019 (thời điểm trước dịch Covid-19). Với quy định trên, đến nay cơ bản ổn định được tiền lương và đời sống của người lao động.

b) Đối với VNA, sau khi triển khai Nghị định số 87/2021/NĐ-CP, nhất là thời gian gần đây, hoạt động sản xuất, kinh doanh cơ bản trở lại bình thường khi dịch Covid-19 được kiểm soát thì tiền lương của người lao động đã được nâng lên tiến gần với mức lương thời điểm trước dịch (năm 2019). Riêng đối với phi công Việt Nam, trước khi thực hiện thí điểm tiền lương theo Nghị định số 20/2020/NĐ-CP thì tiền lương của phi công Việt Nam đã rất bất cập, thấp hơn nhiều so với phi công nước ngoài cùng làm việc cho VNA⁵. Khi thực hiện thí điểm tiền lương theo quy định tại Nghị định số 20/2020/NĐ-CP, Chính phủ cho phép bổ sung phần chênh lệch giữa tiền lương của phi công Việt Nam và phi công nước ngoài để tính đơn giá tiền lương với điều kiện lợi nhuận kế hoạch năm 2020 không thấp hơn lợi nhuận thực hiện bình quân giai đoạn 2018-2019. Tuy nhiên, do bị ảnh hưởng bởi dịch Covid-19, VNA chưa được tính bù chênh lệch tiền lương của phi công Việt Nam so với phi công nước ngoài vào đơn giá khoán vì VNA không đảm bảo về điều kiện lợi nhuận. Đến nay, do tác động của Covid-19, tình trạng tiền lương của phi công Việt Nam càng trở nên bất cập hơn so với tiền lương của phi công nước ngoài.

Theo báo cáo của VNA tại báo cáo số 497/BC-TCTHK-TCNL ngày 21 tháng 4 năm 2023 và Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại Tòa trình số 53/TTr-UBQLV ngày 17 tháng 02 năm 2023 thì quỹ tiền lương hiện nay của VNA không đủ bù đắp tiền lương phi công Việt Nam, đang phải đối mặt với tình trạng “chảy máu nguồn lao động phi công Việt Nam”, cụ thể:

(i) Tổng số lao động làm việc cho VNA năm 2022 là 6.028 người, trong đó có 4.417 người do VNA trả lương từ quỹ tiền lương theo đơn giá khoán (trong đó có 829 phi công Việt Nam, tiếp viên và lao động gián tiếp là 3.581 người) và 152 phi công nước ngoài do VNA ký hợp đồng với đối tác cung ứng nhân lực (VNA không trả lương trực tiếp cho phi công nước ngoài).

⁵ Tiền lương bình quân của phi công Việt Nam năm 2018 là 124 triệu đồng/người/tháng bằng 50% tiền lương của phi công nước ngoài (249,69 triệu đồng/người/tháng); năm 2019 là 135,4 triệu đồng/người/tháng bằng 48% tiền lương của phi công nước ngoài (281,68 triệu đồng/người/tháng) cùng làm việc cho VNA.

(ii) Tổng quỹ tiền lương theo đơn giá năm 2022 của VNA là 1.689 tỷ đồng, mức tiền lương bình quân của phi công Việt Nam là 85 triệu đồng/tháng, tiếp viên và lao động chuyên môn còn lại là 19,5 triệu đồng/tháng. Mặc dù số lượng phi công Việt Nam (829 người) chỉ chiếm 18,8% số lao động do VNA trả lương, nhưng chiếm 50% tổng quỹ tiền lương theo đơn giá. Mức tiền lương bình quân của phi công Việt Nam (85 triệu đồng/tháng) thì chỉ bằng 59% so với phi công nước ngoài (khoảng 145 triệu/tháng) cùng làm việc tại VNA.

(iii) Trước thực trạng về tiền lương trên và trong điều kiện các hãng hàng không cạnh tranh gay gắt, thu hút lao động phi công, nhất là sau khi dịch Covid-19 được kiểm soát, thị trường hàng không phục hồi, nhiều phi công Việt Nam đã rời bỏ VNA chuyển sang các hãng khác. Tính từ năm 2020 đến nay đã có 35 phi công Việt Nam bỏ việc, một số phi công đang dự kiến thôi việc sau khi kết thúc hợp đồng, điều này đang ảnh hưởng lớn đến các hoạt động bay của VNA. Để bù đắp số lượng phi công Việt Nam thiếu hụt, VNA có thể phải thuê thêm phi công nước ngoài, nhưng việc sử dụng bị động và phải trả chi phí rất cao (gồm tiền lương, tiền thuê nhà, tiền bảo hiểm, tiền phí quản lý,...).

Từ thực tế trên và ý kiến của các cơ quan⁶ cho thấy, cần thiết xây dựng Nghị định sửa đổi, bổ sung Nghị định số 20/2020/NĐ-CP ngày 17 tháng 02 năm 2020 của Chính phủ và Nghị định số 87/2021/NĐ-CP ngày 29 tháng 9 năm 2021 của Chính phủ về kéo dài thời gian thực hiện và sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 20/2020/NĐ-CP nhằm cho phép VNA được tính thêm tiền lương trả cho phi công Việt Nam để giữ chân, tiến tới thu hút đội ngũ lao động này góp phần ổn định hoạt động sản xuất kinh doanh của VNA.

II. MỤC ĐÍCH, QUAN ĐIỂM XÂY DỰNG NGHỊ ĐỊNH

1. Mục đích:

Việc xây dựng Nghị định sửa đổi, bổ sung Nghị định số 20/2020/NĐ-CP và Nghị định số 87/2021/NĐ-CP của Chính phủ nhằm bổ sung quy định cho phép VNA được tính thêm nguồn tiền lương trả cho phi công Việt Nam để giữ chân, tiến tới thu hút đội ngũ phi công Việt Nam, góp phần ổn định hoạt động sản xuất, kinh doanh của VNA.

⁶ Căn cứ đề xuất của Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại Tờ trình số 53/TTr-UBQLV ngày 17 tháng 02 năm 2023, Phó Thủ tướng Lê Minh Khái đã chủ trì cuộc họp ngày 06 tháng 3 năm 2023. Tại cuộc họp, các Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội, Tài chính, Tư pháp, Giao thông vận tải, Văn phòng Chính phủ, Ủy ban Quản lý vốn nhà nước đều cho rằng cần thiết có cơ chế cho phép VNA được tính bù phần chênh lệch tiền lương giữa phi công Việt Nam và phi công nước ngoài phù hợp với điều kiện sản xuất kinh doanh của VNA trong bối cảnh hiện nay để VNA có thể duy trì ổn định đội ngũ phi công phục vụ cho yêu cầu sản xuất kinh doanh. Trên cơ sở đó Phó Thủ tướng Lê Minh Khái đã có ý kiến (tại Thông báo số 25/TB-VPCP ngày 9/3/2023 của Văn phòng Chính phủ) giao Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội tiếp thu ý kiến của các Bộ, trình Thủ tướng Chính phủ cho phép xây dựng nghị định sửa đổi, bổ sung Nghị định số 20/2020/NĐ-CP ngày 17 tháng 02 năm 2020 của Chính phủ và Nghị định số 87/2021/NĐ-CP ngày 29 tháng 9 năm 2021 theo trình tự, thủ tục rút gọn.

2. Quan điểm:

Khi xây dựng Nghị định quy định cơ chế giải quyết khó khăn về tiền lương đối với phi công Việt Nam của VNA thì không làm ảnh hưởng đến việc triển khai thí điểm tiền lương đối với 02 đơn vị còn lại (VNPT, VATM). Đồng thời phải đảm bảo gắn khả năng tài chính cụ thể của VNA trong bối cảnh hiện nay, nhất là không làm phát sinh thêm tình trạng lỗ nhằm hài hòa lợi ích của các nhà đầu tư (trong đó có nhà nước), doanh nghiệp và phi công của VNA.

III. QUÁ TRÌNH XÂY DỰNG NGHỊ ĐỊNH

1. Thực hiện ý kiến của Phó Thủ tướng Lê Minh Khái tại Thông báo số 25/TB-VPCP ngày 9 tháng 3 năm 2023 của Văn phòng Chính phủ, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội đã có văn bản số 110/TTr-LĐT BXH ngày 04 tháng 4 năm 2023 trình Thủ tướng Chính phủ, trên cơ sở đó Phó Thủ tướng Chính phủ Lê Minh Khái đã có ý kiến tại Thông báo số 1224/VPCP-KTTH ngày 14 tháng 4 năm 2023 của Văn phòng Chính phủ đồng ý việc xây dựng Nghị định sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 20/2020/NĐ-CP ngày 17 tháng 02 năm 2020 của Chính phủ và Nghị định số 87/2021/NĐ-CP ngày 29 tháng 9 năm 2021 theo trình tự, thủ tục rút gọn.

2. Căn cứ quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2020), Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng dự thảo Nghị định theo trình tự, thủ tục rút gọn; tổ chức họp thảo luận, lấy ý kiến đóng góp của các bộ, ngành, doanh nghiệp liên quan. Trên cơ sở tiếp thu các ý kiến đóng góp, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã hoàn thiện hồ sơ, chỉnh lý dự thảo Nghị định và các tài liệu kèm theo, gửi Bộ Tư pháp thẩm định trước khi trình Chính phủ theo quy định.

IV. TÊN VÀ NỘI DUNG DỰ THẢO NGHỊ ĐỊNH

1. Về tên của dự thảo Nghị định

Qua rà soát các quy định tại Nghị định số 20/2020/NĐ-CP và Nghị định số 87/2021/NĐ-CP của Chính phủ thì cơ chế thí điểm tiền lương được áp dụng chung cho 03 đơn vị VNPT, VATM và VNA, quỹ tiền lương của các đơn vị thí điểm được tính theo đơn giá tiền lương, trong đó đơn giá tiền lương được khoán ổn định từ năm 2020 đến khi kết thúc thí điểm (khi thực hiện cải cách tiền lương đối với doanh nghiệp nhà nước theo Nghị quyết số 27-NQ/TW). Trong đơn giá tiền lương nêu trên, cho phép bổ sung tiền lương của lao động đặc thù mà doanh nghiệp đang

trả thấp hơn thị trường vào đơn giá⁷ với điều kiện lợi nhuận không được thấp hơn bình quân của năm 2018 - 2019 nhưng VNA không đảm bảo điều kiện lợi nhuận nên không thực hiện được chủ trương bổ sung chênh lệch tiền lương của phi công (cách gọi khác là người lái máy bay). Vì vậy, nếu sửa đổi một số điều của Nghị định số 20/2020/NĐ-CP và Nghị định số 87/2021/NĐ-CP liên quan đến điều kiện để bổ sung tiền lương người lái máy bay vào đơn giá nhằm giải quyết tiền lương cho người lái máy bay là người Việt Nam của VNA thì phải xác định lại đơn giá tiền lương từ năm 2020, từ đó ảnh hưởng đến quy định về xác định quỹ tiền lương đối với VNA, đồng thời sẽ làm thay đổi những nội dung cơ bản của cơ chế thí điểm tiền lương đối với VNPT và VATM.

Để không làm xáo trộn về việc xác định quỹ tiền lương của VNA cũng như tiền lương đối với các đơn vị còn lại như mục tiêu, quan điểm xây dựng Nghị định tại mục II nêu trên, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đề nghị chỉ bổ sung quy định vào Nghị định số 87/2021/NĐ-CP cho phép VNA được tính thêm nguồn tiền lương trả cho phi công là người Việt Nam. Theo đó tên của dự thảo Nghị định là *“Nghị định bổ sung Nghị định số 87/2021/NĐ-CP ngày 29 tháng 9 năm 2021 của Chính phủ về kéo dài thời gian thực hiện và sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 20/2020/NĐ-CP ngày 17 tháng 02 năm 2020 của Chính phủ thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với một số tập đoàn kinh tế, tổng công ty nhà nước”*.

2. Về nội dung dự thảo Nghị định

Dự thảo Nghị định gồm 3 Điều, bổ sung quy định cho phép VNA được tính thêm nguồn tiền lương trả cho người lái máy bay là người Việt Nam, cụ thể:

a) Về nội dung quy định, hằng năm sau khi xác định quỹ tiền lương theo quy định chung⁸ và trả lương cho người lao động (trong đó có người lái máy bay là người Việt Nam) mà thực tế tiền lương của người lái máy bay là người Việt Nam thấp hơn tiền lương của người lái máy bay là người nước ngoài cùng làm việc cho VNA thì VNA được bổ sung nguồn tiền lương để trả cho người lái máy bay là người Việt Nam:

- Nguồn tiền lương bổ sung tối đa được dựa vào chênh lệch giữa mức tiền lương (trích từ quỹ tiền lương hằng năm) của người lái máy bay là người Việt Nam

⁷ Đối với VNA được bổ sung phần chênh lệch giữa tiền lương của người lái máy bay là người Việt Nam và người lái máy bay là người nước ngoài để tính đơn giá tiền lương, nhưng phải đảm bảo điều kiện lợi nhuận kế hoạch năm 2020 không thấp hơn lợi nhuận thực hiện bình quân giai đoạn 2018-2019.

⁸ theo quy định tại Nghị định số 20/2020/NĐ-CP và khoản 3, khoản 4 Điều 2 Nghị định số 87/2021/NĐ-CP của Chính phủ.

so với mức tiền lương của người lái máy bay là người nước ngoài cùng làm việc cho VNA tương ứng theo nhóm chức danh trong cùng đội bay, thời gian làm việc.

- Mức tiền lương (trích từ quỹ tiền lương hằng năm) của người lái máy bay là người Việt Nam được xác định dựa trên cơ cấu (tỷ lệ %) giữa nguồn tiền lương dành để trả cho người lái máy bay so với quỹ tiền lương của người lao động và Ban điều hành thực tế năm 2022 và quỹ tiền lương hằng năm của người lao động và Ban điều hành.

- Khi xác định nguồn tiền lương bổ sung phải căn cứ vào khả năng đáp ứng tài chính của VNA, bảo đảm hoàn thành chỉ tiêu lợi nhuận kế hoạch do Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp giao hằng năm, đối với trường hợp lỗ thì còn phải đảm bảo không làm phát sinh thêm lỗ so với thực hiện của năm trước liền kề.

Theo báo cáo của VNA, năm 2022 cơ cấu phân bổ quỹ tiền lương cho người lái máy bay là người Việt Nam từ quỹ tiền lương chung của người lao động là 50%, tiền lương bình quân của người lái máy bay là người Việt Nam bằng 59% so với người lái máy bay là người nước ngoài, lợi nhuận thực hiện bằng -8.778 tỷ đồng. Giai đoạn 2023-2025, dự kiến chỉ tiêu lợi nhuận có sự cải thiện đáng kể⁹, chỉ tiêu khoán lương có sự tăng trưởng, theo đó quỹ tiền lương hằng năm theo đơn giá của VNA dự kiến tăng khoảng 16% (xác định trên cơ sở đơn giá khoán là 626 đồng/tấn.km nhân với chỉ tiêu khoán lương). Theo nội dung dự thảo Nghị định, nếu bổ sung nguồn để tiền lương người lái máy bay là người Việt Nam bằng khoảng 70-90% so với người lái máy bay là người nước ngoài cùng làm việc cho VNA thì hằng năm cần bổ sung nguồn tiền lương từ 300 tỷ đồng (bảo đảm 70%) đến 800 tỷ đồng (bảo đảm 90%)¹⁰.

b) Về tổ chức thực hiện, quy định trách nhiệm của Ủy ban Quản lý vốn nhà nước chỉ đạo và giao nhiệm vụ cho người đại diện vốn nhà nước tại VNA theo đúng cơ chế quản lý đối với công ty cổ phần có vốn góp chi phối của nhà nước theo quy định của Luật Doanh nghiệp, như chỉ đạo người đại diện vốn xây dựng phương án báo cáo Ủy ban, biểu quyết trong Hội đồng quản trị của VNA, báo cáo kết quả thực hiện để theo dõi, giám sát.

⁹ Khi chưa bổ sung tiền lương người lái máy bay, lợi nhuận dự kiến năm 2023 là -4.521 tỷ đồng; năm 2024 là -720 tỷ đồng; năm 2025 là 2.233 tỷ đồng.

¹⁰ Giai đoạn 2023-2025: số lượng người lái máy bay là người Việt Nam dự kiến là 865 - 959 - 1.044 người; tiền lương bình quân hằng năm của người lái máy bay là người Việt Nam (chưa bao gồm quỹ tiền lương bổ sung) lần lượt là 115,6 - 128,0 - 134,8 triệu đồng/người/tháng; tiền lương bình quân của người lái máy bay là người nước ngoài làm việc cho VNA là 268,4 - 273,7 - 279,2 triệu đồng (tăng theo cung cầu của thị trường). Theo đó, khi chưa tính quỹ tiền lương bổ sung cho người lái máy bay là người Việt Nam, dự kiến tiền lương bình quân của người lái máy bay là người Việt Nam giai đoạn 2023-2025 chỉ bằng 43-48% tiền lương bình quân của người lái máy bay là người nước ngoài bay cho VNA.

c) Về hiệu lực thi hành, quy định Nghị định này có hiệu lực kể từ ngày ký cho đến khi Chính phủ ban hành nghị định mới về quản lý tiền lương trong doanh nghiệp nhà nước theo Nghị quyết số 27-NQ/TW của Trung ương. Riêng nội dung bổ sung nguồn tiền lương được quy định hiệu lực trở về trước (từ ngày 01 tháng 01 năm 2023), điều này có lợi hơn cho người lái máy bay là người Việt Nam, góp phần ổn định hoạt động bay cho VNA và có lợi cho VNA không phải tăng chi phí do không phải mất chi phí phụ trội để thuê người lái máy bay là người nước ngoài thay thế người lái máy bay là người Việt Nam xin thôi việc¹¹; quy định trên cũng phù hợp với quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật.

V. DỰ BÁO TÁC ĐỘNG

Theo báo cáo của VNA tại báo cáo số 497/BC-TCTHK-TCNL thì với nội dung dự thảo Nghị định, hằng năm VNA được bổ sung khoảng từ 300-800 tỷ đồng để trả thêm cho người lái máy bay là người Việt Nam tùy điều kiện khả năng tài chính của VNA, bù lại VNA sẽ không phải mất chi phí phụ trội từ 300-600 tỷ đồng/năm để thuê người lái máy bay là người nước ngoài thay thế người lái máy bay là người Việt Nam thiếu hụt trong trường hợp không có cơ chế giải quyết tiền lương phi công Việt Nam, cụ thể:

(i) Khi được bổ sung quỹ tiền lương để chi trả cho người lái máy bay là người Việt Nam theo cơ chế nêu trên, VNA sẽ giữ chân được nguồn lực người lái máy bay là người Việt Nam, tiến tới thu hút đội ngũ người lái máy bay là người Việt Nam, góp phần ổn định hoạt động sản xuất, kinh doanh của VNA; tăng chi phí lương cho người lái máy bay là người Việt Nam nhưng giảm chi phí thuê người lái máy bay là người nước ngoài, tăng hiệu quả sử dụng chi phí của VNA do chi phí VNA phải bỏ ra để thuê 01 người lái máy bay là người nước ngoài luôn gấp 2 lần chi phí sử dụng 01 người lái máy bay là người Việt Nam.

(ii) Nếu không được bổ sung quỹ tiền lương chênh lệch giữa người lái máy bay là người Việt Nam so với người lái máy bay là người nước ngoài thì tình trạng chảy máu nguồn nhân lực người lái máy bay là người Việt Nam sẽ tiếp tục xảy ra do người lái máy bay thôi việc, chuyển sang các hãng khác ngày càng gia tăng, điều này ảnh hưởng nghiêm trọng đến hoạt động của VNA và đe dọa nghiêm trọng đến kế hoạch phát triển đội tàu bay của VNA do người lái

¹¹ Chi phí của 01 người lái máy bay là người nước ngoài (gồm tiền lương, tiền thuê nhà, tiền bảo hiểm, tiền phí quản lý,...) luôn gấp 2 lần người lái máy bay là người Việt Nam, chi phí phụ trội khoảng 2,5 tỷ đồng/người/năm.

máy bay là người Việt Nam xin chấm dứt hợp đồng chủ yếu là giáo viên, lái chính có nhiều năm kinh nghiệm.

Theo kế hoạch sản xuất, kinh doanh giai đoạn 2023-2025 của VNA thì số lượng người lái máy bay là người Việt Nam dự kiến sử dụng là 865 - 959 - 1.044 người, trong bối cảnh nhu cầu về người lái máy bay của các đối thủ cạnh tranh (Vietjet Air, Bamboo Airways, Vietravel Airlines) cũng rất lớn (dự kiến 03 hãng này bổ sung từ 15-30 tàu bay mỗi năm) trong khi nguồn lực người lái máy bay trong nước và trên thế giới hạn chế. Nếu không có cơ chế cải thiện tiền lương người lái máy bay là người Việt Nam thì ước tính giai đoạn 2023-2025, mỗi năm VNA sẽ có đến 120-240 người lái máy bay là người Việt Nam xin thôi việc, theo đó chi phí phụ trội mỗi năm VNA phải trả để thuê người lái máy bay là người nước ngoài thay thế người lái máy bay là người Việt Nam bỏ việc là 300-600 tỷ đồng/năm. Nếu không tuyển được người lái máy bay thay thế dẫn đến tiềm ẩn nguy cơ không đảm bảo nguồn lực phục vụ khai thác theo kế hoạch sản lượng của VNA.

VI. VỀ THỦ TỤC HÀNH CHÍNH, LÒNG GHÉP GIỚI, TÍNH TƯƠNG THÍCH VỚI ĐIỀU ƯỚC QUỐC TẾ VÀ ĐẢM BẢO NGUỒN LỰC THI HÀNH

1. Về thủ tục hành chính

Nghị định không làm phát sinh thêm thủ tục hành chính mới, việc thực hiện xác định quỹ tiền lương bổ sung đối với phi công Việt Nam cũng tương đồng với quy trình đã quy định tại Nghị định số 20/2020/NĐ-CP.

2. Về lòng ghép giới

Dự thảo Nghị định không có nội dung quy định liên quan đến vấn đề bình đẳng giới.

3. Về tính tương thích với các Điều ước quốc tế

Dự thảo Nghị định không có nội dung mâu thuẫn với các Điều ước quốc tế có liên quan mà Việt Nam là thành viên.

4. Về nguồn lực để đảm bảo thi hành

Nguồn tiền lương bổ sung trên trong khả năng tài chính của VNA, bảo đảm không phát sinh thêm lỗ, góp phần nâng tiền lương, giữ ổn định đội ngũ người lái máy bay là người Việt Nam, qua đó tăng cường hoạt động bay và cải thiện hiệu quả sản xuất, kinh doanh của VNA.

VII. Ý KIẾN CỦA CÁC BỘ, NGÀNH, DOANH NGHIỆP

Qua tổng hợp ý kiến của các bộ, ngành, doanh nghiệp liên quan¹² cho thấy các ý kiến tham gia cơ bản thống nhất với sự cần thiết và nội dung dự thảo Nghị định; một số góp ý đã được tiếp thu, hoàn thiện Tờ trình (bổ sung làm rõ hơn về đánh giá tác động đối với hoạt động của VNA; thông tin, số liệu về tiền lương của người lái máy bay); tiếp thu, hoàn thiện dự thảo Nghị định (sửa trách nhiệm của Ủy ban Quản lý vốn nhà nước tại doanh nghiệp là “cho ý kiến” đối với phương án bổ sung nguồn tiền lương cho người lái máy bay là người Việt Nam thay vì “phê duyệt” cho phù hợp với quy định về quản lý tiền lương trong công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của nhà nước; rà soát, hoàn thiện về nội dung, bảo đảm đồng bộ, thống nhất, phù hợp với các quy định của pháp luật hiện hành về chính sách tiền lương; rà soát và thể hiện về ngôn ngữ, thể thức và kỹ thuật trình bày văn bản phù hợp với quy định).

Riêng về hồ sơ gửi thẩm định, Bộ Tư pháp đề nghị hồ sơ gửi thẩm định theo quy định tại khoản 2 Điều 92 Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2020) gồm: Tờ trình Chính phủ về dự thảo nghị định; Dự thảo nghị định; Báo cáo về rà soát các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đến dự thảo nghị định; Bản tổng hợp, giải trình, tiếp thu ý kiến của cơ quan, tổ chức, cá nhân và đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của văn bản; bản chụp ý kiến của bộ, cơ quan ngang bộ, cơ quan thuộc Chính phủ; Báo cáo đánh giá tác động của chính sách đối với nghị định quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 19 của Luật này; bản đánh giá thủ tục hành chính trong dự thảo, nếu trong dự thảo có quy định thủ tục hành chính; báo cáo về lồng ghép vấn đề bình đẳng giới, nếu trong dự thảo có quy định liên quan đến vấn đề bình đẳng giới.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội thấy rằng hồ sơ gửi thẩm định theo ý kiến của Bộ Tư pháp nêu trên là hồ sơ xây dựng Nghị định theo quy trình thông thường, trong khi Nghị định nêu trên được giao xây dựng theo trình tự, thủ tục rút gọn. Theo quy định tại Điều 148 Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015 (sửa đổi, bổ sung năm 2020) thì hồ sơ gửi thẩm định Bộ Tư pháp đối với Nghị định xây dựng theo trình tự, thủ tục rút gọn gồm: tờ trình, dự thảo văn bản, bản tổng hợp, giải trình, tiếp thu ý kiến góp ý của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong trường hợp lấy ý kiến. Vì vậy, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xin gửi hồ sơ đề nghị thẩm định theo đúng quy định đối với Nghị định xây dựng theo trình tự, thủ tục rút gọn. Mặc dù không xây dựng các báo cáo riêng nhưng trong Tờ trình về dự thảo Nghị định, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã báo cáo các nội dung về đánh giá tác động của chính sách, về đánh giá thủ tục hành chính, về lồng ghép vấn đề bình đẳng giới và về tính tương thích với các điều ước quốc tế.

¹² Nghị định nêu trên được xây dựng theo trình tự, thủ tục rút gọn, theo quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật thì không bắt buộc phải lấy ý kiến, tuy nhiên, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tổ chức lấy ý kiến một số bộ, ngành và đơn vị chịu tác động để hoàn thiện dự thảo Nghị định.

Trên đây là Tờ trình về dự thảo Nghị định bổ sung Nghị định số 87/2021/NĐ-CP ngày 29 tháng 9 năm 2021 của Chính phủ về kéo dài thời gian thực hiện và sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 20/2020/NĐ-CP ngày 17 tháng 02 năm 2020 của Chính phủ thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với một số tập đoàn kinh tế, tổng công ty nhà nước, kính trình Chính phủ xem xét, quyết định./.

(Xin gửi kèm theo: (1) Dự thảo Nghị định; (2) Bản tổng hợp, giải trình, tiếp thu ý kiến góp ý của các bộ, ngành, doanh nghiệp liên quan; (3) Bản chụp ý kiến của các bộ, ngành, doanh nghiệp liên quan; (4) Báo cáo số 497/BC-TCTHK-TCNL ngày 21 tháng 04 năm 2023 của Tổng công ty Hàng không Việt Nam).

Nơi nhận:

- Thủ tướng Chính phủ;
- Các Phó Thủ tướng Chính phủ;
- Văn phòng Chính phủ;
- Bộ Tư pháp;
- Bộ trưởng (để b/c);
- Lưu VT, Cục QHLĐTL.

**KT. BỘ TRƯỞNG
THỨ TRƯỞNG**

Lê Văn Thanh