

Số: 122/BC-LĐT BXH

Hà Nội, ngày 31 tháng 8 năm 2023

BÁO CÁO

Đánh giá tác động của chính sách đối với dự thảo Nghị định sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 51/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ quy định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ và Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13/6/2016 của Chính phủ quy định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ

Kính gửi: Chính phủ

Thực hiện phân công tại Quyết định số 48/QĐ-TTg ngày 03 tháng 02 năm 2023 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Chương trình công tác năm 2023 của Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ, căn cứ quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trình Chính phủ Báo cáo đánh giá tác động của chính sách đối với dự thảo Nghị định sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 51/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ quy định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ và Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ quy định tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người quản lý công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ (sau đây gọi là Nghị định) như sau:

I. XÁC ĐỊNH VẤN ĐỀ BẮT CẬP TỔNG QUAN

1. Bối cảnh xây dựng chính sách

Chính sách tiền lương là một bộ phận quan trọng trong hệ thống chính sách kinh tế - xã hội của đất nước, có liên quan trực tiếp đến đời sống của hàng triệu người lao động. Căn cứ các Nghị quyết Trung ương về tiếp tục sắp xếp, đổi mới, phát triển, nâng cao hiệu quả doanh nghiệp nhà nước, từ năm 2001 đến nay, Chính phủ đã ban hành nhiều văn bản đổi mới, hoàn thiện chính sách tiền lương đối với người lao động và người quản lý¹, góp phần thúc đẩy các tập đoàn, tổng

¹ gồm Chủ tịch và thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc hoặc Giám đốc, Phó tổng giám đốc hoặc Phó giám đốc, Kế toán trưởng

công ty, doanh nghiệp nhà nước tích cực sắp xếp lại tổ chức sản xuất, nâng cao hiệu quả hoạt động, phù hợp với từng giai đoạn sắp xếp doanh nghiệp nhà nước. Hiện nay, việc quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động và người quản lý trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ thực hiện theo quy định tại Nghị định số 51/2016/NĐ-CP, Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ. Nội dung chủ yếu của các văn bản nêu trên là: doanh nghiệp được quyền xây dựng thang lương, bảng lương làm căn cứ trả lương cho người lao động; xác định, quyết định quỹ tiền lương gắn với năng suất lao động, hiệu quả kinh doanh và trả lương cho người lao động theo quy chế của doanh nghiệp. Người quản lý xếp lương theo bảng lương do Chính phủ quy định (theo hệ số lương nhân với mức lương cơ sở) để thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội và tính tiền lương trong trường hợp doanh nghiệp lỗ; tiền lương được xác định dựa trên mức lương cơ bản theo 6 hạng doanh nghiệp (thấp nhất 16 triệu đồng, cao nhất 36 triệu đồng) và tiền lương tăng thêm theo hiệu quả sản xuất kinh doanh, đồng thời khống chế mức hưởng tối đa không quá 2 lần mức lương cơ bản (Chủ tịch tập đoàn tối đa đạt 72 triệu đồng/tháng); trường hợp doanh nghiệp có hiệu quả, lợi nhuận vượt kế hoạch thì được tăng thêm tối đa 20% tiền lương (Chủ tịch tập đoàn tối đa đạt 86,4 triệu đồng/tháng). Khi xác định tiền lương, nếu có yếu tố khách quan tác động trực tiếp ảnh hưởng đến năng suất lao động và lợi nhuận của doanh nghiệp thì phải xác định loại trừ nhằm bảo đảm tiền lương gắn với năng suất lao động, hiệu quả thực sự của doanh nghiệp.

Nhìn chung, các quy định về cơ chế tiền lương hiện hành đã bám sát chủ trương, đường lối của Đảng về tiếp tục sắp xếp, đổi mới và nâng cao hiệu quả của doanh nghiệp nhà nước, bảo đảm quyền tự chủ cho doanh nghiệp trong việc quyết định thang lương, bảng lương, xác định quỹ tiền lương đối với người lao động theo nguyên tắc năng suất lao động, lợi nhuận tăng thì tiền lương tăng và ngược lại; phân phối, trả lương gắn với kết quả sản xuất, kinh doanh, hiệu quả công việc, tạo thuận lợi cho doanh nghiệp thiết lập thang giá trị lao động. Tiền lương của người lao động ổn định, cải thiện tăng trưởng 8 - 10%/năm (cao nhất trong các loại hình doanh nghiệp, bình quân 10 - 12 triệu đồng/tháng, tập đoàn kinh tế, tổng công ty đạt 17 - 18 triệu đồng/tháng). Tiền lương người quản lý đã được điều chỉnh tăng dần và từng bước tiệm cận với tiền lương của các chức danh quản lý trên thị trường (tiền lương của người quản lý bình quân đạt khoảng 40 triệu đồng/tháng, một số tập đoàn, tổng công ty đạt 60 - 70 triệu đồng/tháng); trong giai đoạn đầu, Nhà nước quy định bảng lương theo hệ số của người quản lý dựa trên mức lương cơ sở của công chức đã tạo thuận lợi và không gây xáo trộn về tiền lương khi thực hiện luân chuyển cán bộ giữa cơ quan quản lý nhà nước và doanh nghiệp nhà nước.

Tuy nhiên, chính sách tiền lương hiện hành đang phát sinh một số bất cập chủ yếu sau: (i) Người quản lý áp dụng bảng lương do Nhà nước ban hành, trong khi thang lương, bảng lương đối với người lao động giao cho doanh nghiệp quyết định theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012, sau một thời gian thực hiện đã phát sinh bất cập trong nội bộ từng doanh nghiệp; (ii) Tiền lương người quản lý còn thấp và ngày càng giảm tương đối so với người lao động trong nội bộ từng doanh nghiệp nhà nước và so với các doanh nghiệp khác; (iii) Người quản lý, Kiểm soát viên doanh nghiệp có lợi nhuận kế hoạch nhưng lợi nhuận thấp hơn thực hiện năm trước liền kề thì chỉ được hưởng tiền lương bằng hoặc thấp hơn mức lương cơ bản; (iv) Trong quá trình sắp xếp, tái cơ cấu doanh nghiệp nhà nước đã xuất hiện thêm các yếu tố khách quan, đặc thù mới làm tăng/giảm năng suất lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh mà không xuất phát từ sự chủ quan của doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, theo định hướng cải cách tiền lương tại 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 thì chính sách tiền lương đối với doanh nghiệp nhà nước được thực hiện thống nhất cho doanh nghiệp 100% vốn nhà nước và doanh nghiệp có vốn góp chi phối của nhà nước và cải cách theo hướng tăng cường quyền tự chủ cho doanh nghiệp xác định, quyết định tiền lương gắn với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh, hướng đến bảo đảm mặt bằng tiền lương trên thị trường. Thời điểm triển khai cải cách tiền lương theo Nghị quyết số 27-NQ/TW dự kiến từ năm 2021, tuy nhiên do tác động bởi đại dịch Covid-19, Trung ương đã quyết định sẽ triển khai cải cách tiền lương ở thời điểm thích hợp.

Từ thực tế trên, trong thời gian chưa thực hiện cải cách tổng thể chính sách tiền lương theo Nghị quyết số 27-NQ/TW thì cần thiết xây dựng và ban hành Nghị định sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 51/2016/NĐ-CP và Nghị định số 52/2016/NĐ-CP để tạo động lực cho doanh nghiệp 100% vốn nhà nước tiếp tục nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh.

2. Mục tiêu xây dựng chính sách

Sửa đổi nhằm khắc phục một số tồn tại, hạn chế của cơ chế tiền lương tại Nghị định số 51/2016/NĐ-CP, Nghị định số 52/2016/NĐ-CP cho phù hợp với điều kiện thực tiễn, tạo động lực cho doanh nghiệp 100% vốn nhà nước tiếp tục

nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh trong bối cảnh chưa cải cách chính sách tiền lương theo Nghị quyết số 27-NQ/TW.

II. ĐÁNH GIÁ TÁC ĐỘNG CỦA CHÍNH SÁCH

1. Chính sách 1: Giao quyền tự chủ cho doanh nghiệp xây dựng, ban hành bảng lương của người quản lý, Kiểm soát viên và tăng cường quản lý, giám sát của cơ quan đại diện chủ sở hữu

1.1. Xác định vấn đề bất cập

Các quy định hiện hành đã giao quyền tự chủ cho doanh nghiệp trong việc tuyển dụng, sử dụng lao động; xây dựng thang lương, bảng lương để áp dụng trong doanh nghiệp, riêng bảng lương đối với người quản lý doanh nghiệp 100% vốn nhà nước thì thực hiện theo quy định của Chính phủ. Tuy nhiên, thực tế cho thấy có sự mất cân đối trong nội bộ doanh nghiệp 100% vốn nhà nước, cụ thể: Chính phủ quy định bảng lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho người quản lý (do cân đối với công chức, viên chức) trong khi thang lương, bảng lương của người lao động do doanh nghiệp xây dựng theo khả năng hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp dẫn đến sự chia cắt và mất cân đối trong hệ thống thang lương, bảng lương của doanh nghiệp, người quản lý bị thiệt thòi so với người lao động, nhất là khi tham gia và thụ hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội.

1.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề

- Đảm bảo thống nhất, đồng bộ các quy định của hệ thống pháp luật;
- Tương quan chính sách đối với công ty có cổ phần, vốn góp chi phối.

1.3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề và đánh giá tác động của giải pháp

a) Giải pháp 1: Giữ nguyên bảng lương hiện hành đối với người quản lý, Kiểm soát viên theo quy định tại Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định số 52/2016/NĐ-CP

- Tác động về kinh tế: giải pháp không làm phát sinh chi phí của doanh nghiệp nhưng sẽ tạo sự mất cân đối trong hệ thống thang lương, bảng lương của doanh nghiệp.

- Tác động về xã hội: bất hợp lý về tiền lương tham gia bảo hiểm xã hội (tiền lương làm cơ sở để tính lương hưu) của người quản lý, Kiểm soát viên so với người lao động; người quản lý, Kiểm soát viên bị thiệt thòi.

- Tác động về giới: chính sách không tạo ra sự bất bình đẳng giới giữa nam và nữ do các mức lương được áp dụng đồng nhất, không phân biệt giới tính.
- Tác động của thủ tục hành chính: không phát sinh thủ tục hành chính mới.
- Tác động đối với hệ thống pháp luật: không đảm bảo được sự thống nhất, đồng bộ so với quy định của Luật Bảo hiểm xã hội.

b) Giải pháp 2: Giao quyền tự chủ cho doanh nghiệp quyết định bảng lương của người quản lý, Kiểm soát viên sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động và có ý kiến thống nhất của cơ quan đại diện chủ sở hữu

- Tác động về kinh tế: thực hiện theo giải pháp này sẽ thống nhất về hệ thống thang lương, bảng lương của người lao động và người quản lý, Kiểm soát viên trong nội bộ doanh nghiệp.

- Tác động về xã hội: đảm bảo tương quan chính sách đối với người lao động, người quản lý, Kiểm soát viên và tương quan chính sách đối với công ty có cổ phần, vốn góp chi phối.

- Tác động về giới: việc giao quyền tự chủ cho doanh nghiệp xây dựng và ban hành thang lương, bảng lương không tạo ra sự bất bình đẳng giới giữa nam và nữ do các mức lương được áp dụng đồng nhất, không phân biệt giới tính.

- Tác động của thủ tục hành chính: không phát sinh thủ tục hành chính mới.

- Tác động đối với hệ thống pháp luật: đảm bảo được sự thống nhất, đồng bộ so với quy định của Luật Bảo hiểm xã hội.

1.4. Kiến nghị lựa chọn giải pháp

Lựa chọn giải pháp 2 và thẩm quyền ban hành chính sách là Chính phủ.

2. Chính sách 2: Bổ sung yếu tố khách quan, đặc thù loại trừ khi xác định tiền lương

2.1. Xác định vấn đề bất cập

Chính phủ quy định cơ chế loại trừ yếu tố khách quan, đặc thù ảnh hưởng đến năng suất lao động, lợi nhuận của doanh nghiệp đã tạo thuận lợi khi xác định tiền lương gắn với năng suất, hiệu quả sản xuất, kinh doanh. Đến nay, trong quá trình sắp xếp, cơ cấu lại doanh nghiệp nhà nước đã xuất hiện thêm các yếu tố khách quan, đặc thù mới làm tăng hoặc giảm năng suất lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh mà không xuất phát từ sự chủ quan của doanh nghiệp, như: Nhà nước điều chỉnh mức phí quản lý, hạn mức sản xuất, kinh doanh; tham gia thực hiện nhiệm vụ an ninh quốc phòng; điều chỉnh chính sách hoạt động theo yêu

cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, các Hiệp định, Hiệp ước hoặc quy định, khuyến cáo của tổ chức quốc tế mà Việt Nam là thành viên; yêu cầu thoái vốn, cơ cấu lại doanh nghiệp,...

2.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề

Bảo đảm tiền lương gắn với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp

2.3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề và đánh giá tác động của giải pháp

a) Giải pháp 1: không bổ sung các yếu tố khách quan loại trừ (ngoài các yếu tố khách quan theo quy định hiện hành) khi xác định tiền lương.

- Tác động về kinh tế: Tiền lương của người lao động và người quản lý sẽ không thực sự gắn với năng suất lao động và hiệu quả của doanh nghiệp.

- Tác động về xã hội: các yếu tố khách quan ảnh hưởng làm tăng hoặc giảm năng suất lao động và lợi nhuận của doanh nghiệp nhưng không xuất phát từ sự chủ quan của doanh nghiệp dẫn đến tiền lương không phản ánh đúng hiệu quả hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

- Tác động về giới: chính sách không tạo ra sự bất bình đẳng giới giữa nam và nữ do chính sách quy định áp dụng đồng nhất, không phân biệt giới tính.

- Tác động của thủ tục hành chính: không phát sinh thủ tục hành chính mới.

- Tác động đối với hệ thống pháp luật: không đảm bảo được sự thống nhất, đồng bộ trong chính sách tiền lương.

b) Giải pháp 2: bổ sung các yếu tố khách quan, đặc thù (ngoài các yếu tố khách quan theo quy định hiện hành) ảnh hưởng đến năng suất lao động và hiệu quả của doanh nghiệp khi xác định tiền lương

- Tác động về kinh tế: giải pháp này phù hợp với thực tiễn, bảo đảm tiền lương gắn với năng suất lao động và hiệu quả thực sự của doanh nghiệp, tiền lương không bị tăng/giảm đột biến.

- Tác động về xã hội: bổ sung các yếu tố khách quan, đặc thù ảnh hưởng làm tăng hoặc giảm năng suất lao động và lợi nhuận của doanh nghiệp nhưng không xuất phát từ sự chủ quan của doanh nghiệp để bảo đảm tiền lương phản ánh đúng hiệu quả của doanh nghiệp, cụ thể:

+ Một số đơn vị Nhà nước quy định mức phí quản lý như Ngân hàng Chính sách xã hội, Ngân hàng Phát triển Việt Nam; hạn mức sản xuất như quy định số

lượng vé số phát hành trong lĩnh vực xổ số; hạn mức khai thác tài nguyên đối với một số dự án, công trình dẫn đến năng suất và hiệu quả của doanh nghiệp không tăng nhưng không xuất phát từ sự chủ quan của doanh nghiệp thì cần loại trừ khi xác định tiền lương.

+ Công ty thực hiện các dự án dầu khí, bảo đảm an toàn hàng hải, khai thác hải sản trên biển... ngoài việc sản xuất, kinh doanh còn có nhiệm vụ tham gia bảo vệ chủ quyền biển đảo làm ảnh hưởng đến năng suất lao động và hiệu quả của công ty.

+ Các sản phẩm, dịch vụ như dịch vụ hàng không (dịch vụ cất cánh, hạ cánh, điều hành bay, soi chiếu an ninh), truyền tải điện, dịch vụ phụ trợ hệ thống điện, dịch vụ kết nối viễn thông... được định giá bảo đảm bù đắp chi phí sản xuất thực tế hợp lý và được điều chỉnh giá khi các yếu tố hình thành giá thay đổi theo quy định của Luật Giá làm ảnh hưởng đến năng suất lao động và hiệu quả của doanh nghiệp.

+ Đối với hoạt động dầu khí khi kết thúc tìm kiếm, thăm dò dự án dầu khí đầu tư ra nước ngoài mà không phát hiện thương mại trong hợp đồng hoặc có phát sinh thương mại nhưng chỉ có hiệu quả kinh tế tính từ giai đoạn đầu tư phát triển thì tất cả các chi phí phát sinh trong giai đoạn này không có khả năng thu hồi được kết chuyển hoặc phân bổ vào chi phí sản xuất trong thời hạn không quá 5 năm thì cần phải loại trừ yếu tố khách quan ảnh hưởng khi doanh nghiệp thực hiện quy định của Chính phủ phân về bổ chi phí các dự án tìm kiếm, thăm dò khai thác dầu khí không thành công.

+ Đơn vị tổ chức thị trường giao dịch chứng khoán, gồm: Sở giao dịch chứng khoán, Tổng công ty Lưu ký và Bù trừ chứng khoán Việt Nam là các đơn vị đặc thù, có chức năng tổ chức hoạt động cho thị trường chứng khoán. Doanh thu chủ yếu được xác định dựa trên mức phí do Nhà nước quy định và khối lượng giao dịch, lưu ký chứng khoán đều do thị trường quyết định và luôn có sự biến động lớn, tác động lớn đến năng suất lao động, tiền lương của người lao động.

+ Công ty khai thác khoáng sản trong thời gian đầu khai thác thường thuận lợi (năng suất lao động, hiệu quả cao), tuy nhiên sau một thời gian trữ lượng khoáng sản cạn dần, phải thay đổi điều kiện, môi trường khai thác (như khai thác ở độ sâu hơn, ở địa bàn xa hơn, khó khăn hơn) dẫn đến chi phí tăng, năng suất lao động, hiệu quả giảm mà không phải do tác động chủ quan của người lao động, doanh nghiệp.

- Tác động về giới: việc bổ sung các yếu tố khách quan loại trừ khi xác định tiền lương không tạo ra sự bất bình đẳng giới giữa nam và nữ do chính sách quy định áp dụng đồng nhất, không phân biệt giới tính.

- Tác động của thủ tục hành chính: không phát sinh thủ tục hành chính mới.

- Tác động đối với hệ thống pháp luật: đảm bảo được sự thống nhất, đồng bộ trong chính sách tiền lương.

2.4. Kiến nghị lựa chọn giải pháp

Lựa chọn giải pháp 2 và thẩm quyền ban hành chính sách là Chính phủ.

3. Chính sách 3: mở rộng hệ số tăng thêm tiền lương cơ bản của người quản lý, Kiểm soát viên

3.1. Xác định vấn đề bất cập

Theo quy định hiện hành thì tiền lương của người quản lý doanh nghiệp 100% vốn nhà nước được xác định dựa trên mức lương cơ bản theo hạng doanh nghiệp và hệ số tăng thêm theo hiệu quả sản xuất kinh doanh, tối đa không quá 2 lần mức lương cơ bản. Tuy nhiên, các thông số xác định tiền lương này đã được duy trì từ năm 2013 đến nay trong khi tiền lương của người lao động hàng năm được tăng theo năng suất lao động và lợi nhuận; bên cạnh đó, khung tiền lương quy định đối với người quản lý doanh nghiệp 100% vốn nhà nước còn thấp so với mặt bằng tiền lương trên thị trường và chỉ bằng khoảng 57% so với công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước được (người quản lý công ty cổ phần chi phối được tăng thêm tối đa 3,5 lần mức lương cơ bản) dẫn đến chênh lệch giữa hai loại hình doanh nghiệp và mất cân đối trong nội bộ doanh nghiệp.

3.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề

Đảm bảo thống nhất, đồng bộ các quy định của hệ thống pháp luật, tương quan chính sách đối với công ty có cổ phần, vốn góp chi phối và khuyến khích các công ty tăng quy mô lợi nhuận để có tiền lương cao.

3.3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề và đánh giá tác động của giải pháp

a) Giải pháp 1: giữ nguyên hệ số tăng thêm tối đa 01 lần mức lương cơ bản của người quản lý, Kiểm soát viên

- Tác động về kinh tế: giải pháp không làm phát sinh chi phí của doanh nghiệp nhưng sẽ tạo sự so sánh bất hợp lý giữa tiền lương của người lao động và

người quản lý, Kiểm soát viên trong nội bộ doanh nghiệp cũng như với người quản lý công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước có quy mô, hiệu quả tương đương.

- Tác động về xã hội: nếu tiếp tục duy trì hệ số điều chỉnh tăng thêm tiền lương cơ bản của người quản lý, Kiểm soát viên như quy định hiện hành sẽ tạo sự chênh lệch lớn với các doanh nghiệp Nhà nước nắm giữ cổ phần chi phối và mất cân đối về tiền lương giữa người lao động với người quản lý, Kiểm soát viên, thiệt thòi cho người quản lý, Kiểm soát viên những doanh nghiệp có quy mô, hiệu quả cao.

- Tác động về giới: chính sách không tạo ra sự bất bình đẳng giới giữa nam và nữ do các mức được áp dụng đồng nhất gắn với quy mô, hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, không phân biệt giới tính.

- Tác động của thủ tục hành chính: không phát sinh thủ tục hành chính mới.

- Tác động đối với hệ thống pháp luật: không đảm bảo được sự thống nhất của hệ thống pháp luật.

b) Giải pháp 2: mở rộng hệ số tăng thêm tiền lương cơ bản của người quản lý để khuyến khích các công ty có quy mô lợi nhuận cao

- Tác động về kinh tế: Thực hiện theo phương án trên, đối với công ty có quy mô lợi nhuận dưới 700 - 1.500 tỷ đồng (lĩnh vực ngân hàng, tài chính, viễn thông lợi nhuận dưới 1.500 tỷ đồng; lĩnh vực khai thác, chế biến dầu khí, khoáng sản, điện, thương mại, dịch vụ có lợi nhuận dưới 1.000 tỷ đồng; các lĩnh vực còn lại có lợi nhuận dưới 700 tỷ đồng) thì tiếp tục giữ nguyên hệ số tăng thêm không quá 1,0 lần mức lương cơ bản (như quy định hiện hành). Các hệ số tăng thêm được bổ sung 1,5; 2,0; 2,5 lần chủ yếu áp dụng đối với một số tập đoàn, tổng công ty phấn đấu để có quy mô lợi nhuận lớn (lĩnh vực ngân hàng, tài chính, viễn thông lợi nhuận từ 1.500 - 3.000 tỷ đồng; lĩnh vực khai thác, chế biến dầu khí, khoáng sản, điện, thương mại, dịch vụ lợi nhuận từ 1.000 - 2.000 tỷ đồng; các lĩnh vực còn lại có lợi nhuận từ 700 - 1.500 tỷ đồng).

Đối với công ty giữ vai trò trọng yếu trong nền kinh tế quốc dân, có lợi nhuận cao hơn từ 03 lần trở lên so với lợi nhuận cao nhất trong khung chung (3.000 tỷ đồng trở lên), hoạt động trong lĩnh vực các doanh nghiệp khác trên thị trường đang trả lương rất cao cho chức danh quản lý, cần phải áp dụng hệ số tăng thêm cao hơn khung chung để khuyến khích người quản lý thì giao cho cơ quan đại diện chủ sở hữu xem xét, quyết định hệ số tăng thêm cụ thể. Quy định này tương tự như quy định hiện hành đối với công ty cổ phần có vốn góp chi

phối của Nhà nước tại khoản 2 Điều 10 Nghị định số 53/2016/NĐ-CP² có quy mô, hiệu quả tương đương.

Theo số liệu tổng hợp về chỉ tiêu sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp nhà nước, với dự kiến trên thì chỉ có một số tập đoàn, tổng công ty có quy mô lớn, lợi nhuận cao có thể hưởng hệ số tăng thêm 1,5 - 2,0 lần lương cơ bản như: Tổng công ty Cấp nước Sài Gòn, Tổng công ty Xi măng Việt Nam, Tổng công ty Thuốc lá Việt Nam, Tập đoàn Hóa chất Việt Nam; một số tập đoàn, tổng công ty có quy mô lợi nhuận cao có thể hưởng hệ số tăng thêm 2,5 lần lương cơ bản như: Tập đoàn Than - Khoáng sản, Tổng công ty Thương mại Sài Gòn; chỉ có một số rất ít công ty 100% vốn nhà nước nhóm ngân hàng, tài chính, miễn thông đủ điều kiện về lợi nhuận từ 9.000 tỷ đồng trở lên, còn việc xem xét, áp dụng hệ số tăng thêm tiền lương cao hơn hệ số tăng thêm theo quy định phải phụ thuộc vào (i) tính chất quan trọng trong nền kinh tế quốc dân; (ii) mức tiền lương của chức danh tương đương trên thị trường lao động; (iii) quan điểm của doanh nghiệp và cơ quan đại diện chủ sở hữu đối với việc áp dụng hệ số tăng thêm cao hơn khung quy định.

- Tác động về xã hội: đảm bảo tương quan chính sách đối với người lao động và người quản lý, Kiểm soát viên và tương đồng với quy định hiện hành đối với công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước.

- Tác động về giới: chính sách không tạo ra sự bất bình đẳng giới giữa nam và nữ do các mức được áp dụng đồng nhất gắn với quy mô, hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, không phân biệt giới tính.

- Tác động của thủ tục hành chính: không phát sinh thủ tục hành chính mới.

- Tác động đối với hệ thống pháp luật: đảm bảo được sự thống nhất, đồng bộ của hệ thống pháp luật.

3.4. Kiến nghị lựa chọn giải pháp

Lựa chọn giải pháp 2 và thẩm quyền ban hành chính sách là Chính phủ.

4. Chính sách 4: người quản lý công ty có lợi nhuận kế hoạch bằng hoặc thấp hơn năm trước liền kề được hưởng hệ số tăng thêm tiền lương

4.1. Xác định vấn đề bất cập

² Hiện nay chỉ có 03 ngân hàng có vốn chi phối của nhà nước đủ điều kiện áp dụng, gồm: Ngân hàng Công thương, Ngân hàng Ngoại thương và Ngân hàng Đầu tư và Phát triển, có quy mô lợi nhuận từ 18.000 tỷ đồng/năm trở lên.

Việc quy định tiền lương tăng thêm của người quản lý, Kiểm soát viên (hệ số tăng thêm) so với lương cơ bản phải bảo đảm điều kiện lợi nhuận kế hoạch không thấp hơn thực hiện năm trước liền kề dẫn đến nhiều doanh nghiệp có lợi nhuận kế hoạch nhưng lợi nhuận thấp hơn thực hiện năm trước liền kề thì chỉ được hưởng tiền lương bằng hoặc thấp hơn mức lương cơ bản, dẫn đến có những doanh nghiệp lợi nhuận kế hoạch hàng nghìn tỷ đồng nhưng thấp hơn năm trước liền kề thì chỉ được hưởng mức lương cơ bản, trong khi doanh nghiệp có lợi nhuận kế hoạch chỉ vài trăm tỷ, thậm chí vài tỷ đồng nhưng cao hơn năm trước liền kề thì vẫn được hưởng tăng thêm tiền lương.

4.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề

Đảm bảo thống nhất, đồng bộ các quy định của hệ thống pháp luật, tương quan chính sách đối với công ty có cổ phần, vốn góp chi phối và khuyến khích các công ty tăng lợi nhuận để có tiền lương cao.

4.3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề và đánh giá tác động của giải pháp

a) Giải pháp 1: giữ như quy định hiện hành đối với công ty có lợi nhuận kế hoạch bằng hoặc thấp hơn năm trước thì tiền lương người quản lý không vượt quá mức lương cơ bản

- Tác động về kinh tế: giải pháp không làm phát sinh chi phí của doanh nghiệp nhưng sẽ tạo sự bất cập khi xét hiệu quả của doanh nghiệp theo giá trị tuyệt đối (doanh nghiệp tạo ra lợi nhuận nhiều hơn nhưng người quản lý, Kiểm soát viên được hưởng mức lương thấp hơn) như doanh nghiệp có lợi nhuận kế hoạch hàng nghìn tỷ đồng nhưng thấp hơn năm trước liền kề thì người quản lý, Kiểm soát viên chỉ được hưởng mức lương cơ bản, trong khi doanh nghiệp có lợi nhuận kế hoạch chỉ vài trăm tỷ đồng nhưng cao hơn năm trước liền kề thì người quản lý, Kiểm soát viên vẫn được hưởng hệ số tăng thêm tiền lương.

- Tác động về xã hội: nếu tiếp tục duy trì tiền lương của người quản lý, Kiểm soát viên doanh nghiệp có lợi nhuận kế hoạch thấp hơn so với năm trước liền kề không được vượt quá mức lương cơ bản như quy định hiện hành sẽ rất thiệt thòi cho người quản lý doanh nghiệp có quy mô, lợi nhuận cao.

- Tác động về giới: chính sách không tạo ra sự bất bình đẳng giới giữa nam và nữ do các mức được áp dụng đồng nhất gắn với quy mô, hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, không phân biệt giới tính.

- Tác động của thủ tục hành chính: không phát sinh thủ tục hành chính mới.

- Tác động đối với hệ thống pháp luật: không đảm bảo được sự thống nhất của hệ thống pháp luật.

b) Giải pháp 2: đối với công ty có lợi nhuận kế hoạch nhưng lợi nhuận bằng hoặc thấp hơn thực hiện năm trước thì người quản lý, Kiểm soát viên được áp dụng hệ số tăng thêm không vượt quá 70% hệ số tăng thêm trong khung nhân với tỷ số giữa lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện năm trước liền kề.

- Tác động về kinh tế: Thực hiện theo phương án trên sẽ khắc phục được hạn chế hiện nay đối với công ty có lợi nhuận kế hoạch nhưng thấp hơn năm trước liền kề khi xét hiệu quả của doanh nghiệp theo giá trị tuyệt đối (doanh nghiệp tạo ra lợi nhuận thì người quản lý, Kiểm soát viên được hưởng hưởng hệ số tăng thêm tiền lương) và tránh sự so sánh bất hợp lý giữa tiền lương của người lao động và người quản lý, Kiểm soát viên trong nội bộ doanh nghiệp cũng như với người quản lý công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước có quy mô, hiệu quả tương đương.

- Tác động về xã hội: đảm bảo tương quan chính sách đối với người lao động và người quản lý, Kiểm soát viên và tương đồng với quy định hiện hành đối với công ty có cổ phần, vốn góp chi phối của Nhà nước.

- Tác động về giới: chính sách không tạo ra sự bất bình đẳng giới giữa nam và nữ do các mức được áp dụng đồng nhất gắn với quy mô, hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, không phân biệt giới tính.

- Tác động của thủ tục hành chính: không phát sinh thủ tục hành chính mới.

- Tác động đối với hệ thống pháp luật: đảm bảo được sự thống nhất, đồng bộ của hệ thống pháp luật.

4.4. Kiến nghị lựa chọn giải pháp

Lựa chọn giải pháp 2 và thẩm quyền ban hành chính sách là Chính phủ.

5. Chính sách 5: cho phép một số doanh nghiệp, tổ chức được áp dụng cơ chế tiền lương của doanh nghiệp nhà nước, có tính đến đặc thù hoạt động của đơn vị

5.1. Xác định vấn đề bất cập

Hiện nay có một số doanh nghiệp, tổ chức đặc thù như Sở giao dịch chứng khoán, Tổng công ty Lưu ký và Bù trừ chứng khoán Việt Nam, Đài Truyền hình Việt Nam, Ngân hàng Chính sách xã hội, Ngân hàng Phát triển Việt Nam là những tổ chức đặc thù hoạt động theo Luật Chứng khoán, Luật các Tổ chức tín dụng, áp dụng cơ chế tiền lương của doanh nghiệp nhà nước, hoạt động không vì

mục tiêu lợi nhuận, hoặc hiệu quả hoạt động không hẳn là chỉ tiêu lợi nhuận. Đây là các đơn vị đặc thù, ngoài các điều kiện đảm bảo về về năng suất lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh, các đơn vị này còn phải đáp ứng một số điều kiện bắt buộc theo các Luật chuyên ngành. Nếu các đơn vị này áp dụng cơ chế tiền lương (thuộc phạm vi điều chỉnh) như công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ (không xét đến tính chất đặc thù) tại Nghị định số 51/2016/NĐ-CP, Nghị định số 52/2016/NĐ-CP thì tiền lương của người lao động và người quản lý, Kiểm soát viên sẽ bị tác động lớn và không giữ được ổn định trong khi hao phí lao động không thay đổi.

5.2. Mục tiêu giải quyết vấn đề

Tiếp tục duy trì cơ chế tiền lương đặc thù đối với các tổ chức theo quy định tại khoản 6 Điều 10 Nghị định số 51/2016/NĐ-CP, khoản 6 Điều 10 Nghị định số 52/2016/NĐ-CP và Sở giao dịch chứng khoán, Tổng công ty Lưu ký và Bù trừ chứng khoán Việt Nam, Đài Truyền hình Việt Nam, Ngân hàng Chính sách xã hội, Ngân hàng Phát triển Việt Nam do các đơn vị này trước đây đã được Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ cho phép tính đến tính chất đặc thù khi áp dụng cơ chế tiền lương của doanh nghiệp nhà nước để đảm bảo tiền lương ổn định, gắn với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của đơn vị.

5.3. Các giải pháp đề xuất để giải quyết vấn đề và đánh giá tác động của giải pháp

a) Giải pháp 1: các doanh nghiệp, tổ chức đặc thù áp dụng cơ chế tiền lương chung đối với doanh nghiệp nhà nước

- Tác động về kinh tế: không đảm bảo được sự ổn định của tiền lương, tiền lương của người lao động và người quản lý, Kiểm soát viên có thể giảm đột biến hoặc tăng rất cao nhưng không xuất phát từ hao phí lao động của người lao động.

- Tác động về xã hội: tiền lương không phản ánh đúng hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

- Tác động về giới: chính sách không tạo ra sự bất bình đẳng giới giữa nam và nữ do các mức được áp dụng đồng nhất, không phân biệt giới tính.

- Tác động của thủ tục hành chính: không phát sinh thủ tục hành chính mới.

- Tác động đối với hệ thống pháp luật: không đảm bảo được sự thống nhất của hệ thống pháp luật.

b) Giải pháp 2: cho phép một số doanh nghiệp, tổ chức được áp dụng cơ chế tiền lương của doanh nghiệp nhà nước, có tính đến đặc thù hoạt động của đơn vị

- Tác động về kinh tế: các doanh nghiệp, tổ chức đặc thù có căn cứ pháp lý để xác định tiền lương, tiền thưởng đối với người lao động, người quản lý, Kiểm soát viên. Việc xác định tiền lương của các đơn vị trên như công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ có xét đến tính chất đặc thù sẽ đảm bảo được sự ổn định của tiền lương, tiền lương gắn với hao phí lao động của người lao động.

- Tác động về xã hội: bảo đảm tiền lương cho người lao động và người quản lý, Kiểm soát viên; tiền lương phản ánh đúng hiệu quả sản xuất kinh doanh và gắn với đặc thù của doanh nghiệp.

- Tác động về giới: chính sách không tạo ra sự bất bình đẳng giới giữa nam và nữ do các mức được áp dụng đồng nhất, không phân biệt giới tính.

- Tác động của thủ tục hành chính: không phát sinh thủ tục hành chính mới.

- Tác động đối với hệ thống pháp luật: đảm bảo được sự thống nhất của hệ thống pháp luật.

5.4. Kiến nghị lựa chọn giải pháp

Lựa chọn giải pháp 2 và thẩm quyền ban hành chính sách là Chính phủ.

III. LẤY Ý KIẾN

Nội dung liên quan đến việc đánh giá tác động đã được Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội lấy ý kiến rộng rãi nhiều đối tượng (Bộ, ngành, địa phương, doanh nghiệp) với nhiều hình thức (tổ chức họp trực tiếp, lấy ý kiến gián tiếp qua văn bản), cụ thể:

- Để có đánh giá làm căn cứ xây dựng các nội dung để thực hiện việc đánh giá tác động, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã có công văn đề nghị đề nghị các bộ, ngành, tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, tập đoàn, tổng công ty báo cáo tình hình lao động, tiền lương, đánh giá cơ chế tiền lương hiện hành, những khó khăn, vướng mắc và đề xuất kiến nghị sửa đổi, bổ sung; trên cơ sở đó các Bộ, ngành, địa phương, tập đoàn, tổng công ty tổng hợp vướng mắc và đề xuất kiến nghị sửa đổi, bổ sung gửi về Bộ.

- Sau khi tổng hợp báo cáo, Bộ đã xây dựng dự thảo Tờ trình, Nghị định của Chính phủ và có văn bản gửi các Bộ, ngành, địa phương, tập đoàn, tổng công ty và đăng tải toàn văn dự thảo hồ sơ trên Cổng Thông tin điện tử Chính phủ, Cổng Thông tin điện tử Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội để lấy ý kiến rộng rãi đối với mọi đối tượng chịu sự tác động.

IV. GIÁM SÁT VÀ ĐÁNH GIÁ

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm tổ chức thi hành chính sách, giám sát đánh giá việc thực hiện chính sách.

Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội kính trình Chính phủ xem xét, quyết định/.

Nơi nhận:

- Thủ tướng Chính phủ;
- Văn phòng Chính phủ;
- Bộ Tư pháp;
- Bộ trưởng (để báo cáo);
- Lưu: VT, Cục QHLĐTL.

**KT. BỘ TRƯỞNG
THỨ TRƯỞNG**

Lê Văn Thanh