

Số: 62/TTr-LĐTBXH

Hà Nội, ngày 31 tháng 8 năm 2023

TỜ TRÌNH

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 ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ về quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với người lao động và người quản lý làm việc trong 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 của Thủ tướng Chính phủ tại Quyết định số 48/QĐ-TTg ngày 03 tháng 02 năm 2023 về 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 xây dựng 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 (sau đây gọi tắt là Nghị định số 51/2016/NĐ-CP) 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 tắt là Nghị định số 52/2016/NĐ-CP). Sau khi tiếp thu ý kiến tham gia của các Bộ, ngành, doanh nghiệp, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trình Chính phủ như sau:

I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH NGHỊ ĐỊNH

1. Căn cứ quy định tại Điều 40¹ Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp (Luật số 69/2014/QH13), ngày 13 tháng 6 năm 2016, Chính phủ ban hành các Nghị định số 51/2016/NĐ-CP, Nghị định số 52/2016/NĐ-CP, trong đó giao quyền tự chủ cho doanh nghiệp xây dựng thang, bảng lương, quyết định quỹ tiền lương và trả lương cho người lao động. Đối với người quản lý thì tiếp tục xếp lương theo bảng lương do Chính phủ quy

¹ Quyền, trách nhiệm của Chính phủ: “6. Quy định về chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng và quyền lợi khác của người quản lý doanh nghiệp, Kiểm soát viên, người đại diện phần vốn nhà nước; 8. Quy định chế độ tuyển dụng, tiền lương, tiền thưởng và các quyền lợi khác của người lao động tại doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ theo quy định của pháp luật về lao động”.

định (theo hệ số lương nhân với mức lương cơ sở) để thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội; 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 hệ số tăng thêm gắn với lợi nhuận, tối đa không quá 2 lần mức lương cơ bản (Chủ tịch tập đoàn tối đa 72 triệu đồng/tháng); trường hợp lợi nhuận vượt kế hoạch thì được tăng thêm tối đa 20% tiền lương (Chủ tịch tập đoàn tối đa 86,4 triệu đồng/tháng). Khi xác định tiền lương, nếu có yếu tố khách quan tác động đến năng suất và lợi nhuận thì loại trừ để tiền lương gắn với năng suất, hiệu quả thực sự của doanh nghiệp.

2. Qua tổ chức đánh giá thực trạng cơ chế tiền lương hiện hành² sau gần 7 năm thực hiện cho thấy, cơ chế tiền lương hiện hành tại Nghị định số 51/2016/NĐ-CP, Nghị định số 52/2016/NĐ-CP được hoàn thiện trên cơ sở 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, bảng lương, 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; thực hiện trả lương theo kết quả, hiệu quả công việc (không hạn chế mức tối đa đối với lao động giỏi, trình độ cao), tạo thuận lợi cho doanh nghiệp thiết lập thang giá trị lao động, tiền lương ổn định, cải thiện 8 - 10%/năm³. Tuy nhiên, cơ chế quản lý tiền lương hiện hành đang phát sinh một số bất cập chủ yếu như sau:

(i) Người quản lý đang áp dụng bảng lương do Chính phủ quy định trên cơ sở so sánh tương quan với khu vực công (hệ số lương cao nhất là Chủ tịch tập đoàn 9,1 nhân mức lương cơ sở) trong khi người lao động được áp dụng thang, bảng lương do doanh nghiệp xây dựng tương quan với thị trường, điều này dẫn đến sự chia cắt và mất cân đối trong hệ thống thang, bảng lương của doanh nghiệp, người quản lý doanh nghiệp bị thiệt thòi so với người lao động, nhất là khi tham gia và thụ hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội.

(ii) Tiền lương trả cho người quản lý còn thấp so với mặt bằng tiền lương trên thị trường và có sự chênh lệch với các doanh nghiệp Nhà nước nắm giữ cổ phần chi phối (doanh nghiệp 100% vốn nhà nước chỉ được áp dụng hệ số tăng thêm tối đa 01 lần so với lương cơ bản, trong khi công ty cổ phần Nhà nước chi phối hệ số này tối đa là 2,5 lần). Thực tế ở một số doanh nghiệp, tiền lương của người quản lý thấp hơn cả tiền lương của trưởng/phó phòng.

² Có báo cáo chi tiết kèm theo.

³ Năm 2022 tiền lương bình quân đạt 10 - 12 triệu đồng/tháng, trong đó tập đoàn, tổng công ty đạt 17-18 triệu/tháng). Tách riêng tiền lương người quản lý với người lao động, gắn tiền lương của người quản lý với quy mô, hiệu quả và kết quả quản lý, điều hành, có khống chế mức tối đa, doanh nghiệp có quy mô, hiệu quả cao thì hưởng tiền lương cao và ngược lại (năm 2022 tiền lương bình quân đạt khoảng 40 triệu đồng/tháng, ở một số tập đoàn, tổng công ty đạt 60 - 70 triệu đồng/tháng).

(iii) Cơ chế áp dụng hệ số tăng thêm đối với người quản lý luôn gắn với điều kiện lợi nhuận kế hoạch phải cao hơn so với thực hiện của năm trước liền kề, tuy nhiên trên thực tế lợi nhuận luôn có sự biến động. Khi lợi nhuận tăng thì được áp dụng thêm 01 lần mức lương cơ bản, khi có lợi nhuận nhưng giảm rất ít so với năm trước liền kề thì chỉ được hưởng mức lương cơ bản, không có hệ số tăng thêm. Điều này chưa bảo đảm mối tương quan hợp lý giữa mức tăng/giảm chỉ tiêu lợi nhuận với việc tăng/giảm tiền lương của người quản lý.

(iv) Việc loại trừ yếu tố khách quan, đặc thù khi xác định tiền lương đến nay xuất hiện những nhân tố mới tác động làm tăng/giảm năng suất lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh mà không do sự chủ quan của doanh nghiệp cần được cập nhật đầy đủ, như yêu cầu thoái vốn, sáp nhập, cơ cấu lại doanh nghiệp, điều chỉnh cơ chế chính sách theo cam kết quốc tế,... nhằm bảo đảm tiền lương gắn với năng suất lao động và hiệu quả thực sự của doanh nghiệp.

3. Tại Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21 tháng 5 năm 2018 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, Ban Chấp hành Trung ương Đảng đã đặt lộ trình cải cách tiền lương (trong đó có chính sách tiền lương của doanh nghiệp nhà nước) 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 cải cách căn bản tiền lương theo Nghị quyết số 27-NQ/TW thì việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 51/2016/NĐ-CP và Nghị định số 52/2016/NĐ-CP là rất cần thiết, nhằm giải quyết một số bất cập nêu trên, thu hẹp khoảng cách tiền lương giữa doanh nghiệp 100% vốn nhà nước và doanh nghiệp có vốn góp chi phối của Nhà nước, góp phần tạo động lực cho doanh nghiệp 100% vốn nhà nước tiếp tục sắp xếp, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh. Việc ban hành Nghị định sửa đổi, bổ sung này thuộc thẩm quyền của Chính phủ theo quy định tại Điều 40 Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp.

II. MỤC ĐÍCH, QUAN ĐIỂM XÂY DỰNG NGHỊ ĐỊNH

1. Mục đích

Khắc phục một số tồn tại, hạn chế chủ yếu của chính sách tiền lương đối với doanh nghiệp 100% vốn nhà nước trong bối cảnh chưa thực hiện cải cách tổng thể chính sách tiền lương theo tinh thần Nghị quyết số 27-NQ/TW, tạo động lực cho loại hình doanh nghiệp này tiếp tục nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh.

2. Quan điểm

- Bám sát chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về sắp xếp, đổi mới và nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp nhà nước.

- Bảo đảm tương quan chung trong chính sách tiền lương giữa các loại hình doanh nghiệp nhà nước và tạo thuận lợi cho việc cải cách chính sách tiền lương đối với doanh nghiệp nhà nước theo Nghị quyết số 27-NQ/TW thời gian tới.

III. QUÁ TRÌNH XÂY DỰNG DỰ THẢO NGHỊ ĐỊNH

1. Thực hiện quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật và phân công của Thủ tướng Chính phủ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tổ chức đánh giá thực trạng cơ chế tiền lương hiện hành; thành lập Ban soạn thảo xây dựng dự thảo Tờ trình, Nghị định; gửi văn bản lấy ý kiến rộng rãi các đối tượng chịu sự tác động và các Bộ, ngành, địa phương; đăng trên Cổng thông tin điện tử của Chính phủ (<http://www.chinhphu.vn>) và của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (<http://www.molisa.gov.vn>) trong thời gian 60 ngày để lấy ý kiến toàn dân.

2. Trên cơ sở ý kiến tham gia của các Bộ, ngành, cơ quan, doanh nghiệp, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tiếp thu, giải trình và hoàn thiện hồ sơ trình dự thảo Nghị định, gửi Bộ Tư pháp thẩm định theo quy định.

IV. NỘI DUNG DỰ THẢO NGHỊ ĐỊNH

Dự thảo Nghị định gồm 05 Điều, quy định sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 51/2016/NĐ-CP và Nghị định số 52/2016/NĐ-CP, với những nội dung cơ bản như sau:

1. Về thang lương, bảng lương

Tại khoản 1 Điều 1, khoản 2 Điều 2 và khoản 2 Điều 3 của dự thảo Nghị định giao quyền cho doanh nghiệp xây dựng, ban hành thang, bảng lương, nhưng tăng cường quản lý, giám sát của đại diện chủ sở hữu, cụ thể: (i) Tiếp tục giao doanh nghiệp xây dựng và ban hành thang, bảng lương đối với người lao động (như hiện hành tại Nghị định số 51/2016/NĐ-CP); (ii) Bổ sung quy định giao cho doanh nghiệp quyết định bảng lương đối với người quản lý sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động và có ý kiến thống nhất của đại diện chủ sở hữu. (iii) Đồng thời bãi bỏ bảng lương chế độ do Chính phủ quy định tại Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định số 52/2016/NĐ-CP.

2. Về tiền lương của người quản lý

Tại khoản 3 và khoản 5 Điều 2 của dự thảo Nghị định quy định hệ số tăng thêm so với mức lương cơ bản để tính quỹ lương của người quản lý theo hướng (i) giữ nguyên mức lương cơ bản theo hạng (thấp nhất 16 triệu đồng, cao nhất 36 triệu đồng); (ii) giữ nguyên hệ số tăng thêm 0,5; 1,0 và tiêu chuẩn về chỉ tiêu lợi nhuận (bỏ hệ số 0,7 để tạo sự linh hoạt, tự chủ hơn cho công ty và đại diện chủ sở hữu); (iii) bổ sung hệ số tăng thêm 1,5; 2,0; 2,5⁴ để khuyến khích các công ty có quy mô lợi nhuận lớn, cụ thể:

a) Đối với công ty có lợi nhuận kế hoạch cao hơn năm trước liền kề, quy mô dưới 700 - 1.500 tỷ đồng thì tiếp tục giữ nguyên hệ số tăng thêm không quá 1,0 lần. Trường hợp có lợi nhuận lớn hơn, thì áp dụng hệ số tăng thêm 1,5; 2,0; 2,5 lần mức lương cơ bản, theo 03 nhóm lĩnh vực (trong đó có bổ sung lĩnh vực chứng khoán⁵ vào nhóm ba, các lĩnh vực khác được giữ nguyên), cụ thể:

- Nhóm 1: Ngân hàng, tài chính, viễn thông có lợi nhuận từ 1.500 đến dưới 2.000 tỷ đồng tăng thêm tối đa 1,5 lần; từ 2.000 đến dưới 3.000 tỷ đồng tăng thêm tối đa 2,0 lần; lợi nhuận trên 3.000 tỷ đồng tăng thêm tối đa 2,5 lần.

- Nhóm 2: Khai thác, chế biến dầu khí, khoáng sản, điện, thương mại, dịch vụ có lợi nhuận từ 1.000 đến dưới 1.500 tỷ đồng tăng thêm tối đa 1,5 lần; từ 1.500 đến dưới 2.000 tỷ đồng tăng thêm tối đa 2,0 lần; lợi nhuận trên 2.500 tỷ đồng tăng thêm tối đa 2,5 lần.

- Nhóm 3: Tổ chức giao dịch thị trường chứng khoán, lưu ký chứng khoán và còn lại có lợi nhuận từ từ 700 đến dưới 1.000 tỷ đồng tăng thêm tối đa 1,5 lần; từ 1.000 đến dưới 1.500 tỷ đồng tăng thêm tối đa 2,0 lần; lợi nhuận trên 1.500 tỷ đồng tăng thêm tối đa 2,5 lần.

Với dự kiến trên, dựa theo số liệu tổng hợp tình hình sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp nhà nước, thì đa phần người quản lý giữ nguyên tiền lương (tăng thêm không quá 1,0 lương cơ bản). Các hệ số tăng thêm 1,5; 2,0; 2,5 sẽ chủ yếu áp dụng đối với một số tập đoàn, tổng công ty có hiệu quả sản xuất kinh doanh cao, quy mô lợi nhuận lớn.

⁴ Quy định này tương đồng với quy định hiện hành đối với công ty cổ phần có vốn góp chi phối của nhà nước tại Nghị định số 53/2016/NĐ-CP của Chính phủ: hệ số tăng thêm tiền lương gồm: 0,5; 1,0; 1,5; 2,0 và 2,5.

⁵ Theo phân loại ngành/lĩnh vực tại Quyết định số 27/2018/QĐ-TTg ngày 6 tháng 7 năm 2018 của Thủ tướng Chính phủ thì lĩnh vực chứng khoán được xếp cùng nhóm ngành/lĩnh vực tài chính, ngân hàng. Tuy nhiên, các tổ chức 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 việc giao dịch thị trường chứng khoán, khác với các doanh nghiệp đầu tư tài chính, kinh doanh chứng khoán. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã báo cáo Chính phủ tại Tờ trình số 77/TTr-LĐTĐ ngày 17 tháng 11 năm 2022 (kèm theo).

b) 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, hoạt động trong lĩnh vực các doanh nghiệp khác trên thị trường đang trả lương rất cao cho chức danh quản lý, cần thiết áp dụng hệ số tăng thêm cao hơn khung chung để khuyến khích người quản lý thì giao cho đại diện chủ sở hữu xem xét, quyết định hệ số tăng thêm cụ thể. Dự kiến 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-CP⁶, khả năng chỉ có một số rất ít công ty 100% vốn nhà nước nhóm ngân hàng, tài chính, viễn thông có quy mô lợi nhuận từ 9.000 tỷ đồng trở lên đủ điều kiện để xem xét, áp dụng.

c) Đối với công ty có lợi nhuận bằng hoặc thấp hơn năm trước thì người quản lý vẫn được hưởng hệ số tăng thêm (hiện nay chỉ hưởng lương cơ bản, không có hệ số tăng thêm) mức 70% của hệ số tăng thêm tối đa trong khung nhân với tỷ lệ lợi nhuận kế hoạch so với thực hiện của năm trước.

d) Đối với công ty không có lợi nhuận, lỗ thì tiền lương của người quản lý trong khoảng 50% đến dưới 100% mức lương cơ bản. Các mức lương này tương đương mức lương chế độ tại Nghị định số 52/2016/NĐ-CP (dự kiến sẽ bãi bỏ bảng lương chế độ khi Nghị định này được ban hành).

đ) Cùng với việc sửa đổi cơ chế áp dụng hệ số tăng thêm, dự thảo Nghị định lấy lại tiêu chuẩn xếp hạng tại Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định số 52/2016/NĐ-CP (dự kiến được bãi bỏ) để bổ sung vào Phụ lục mức lương cơ bản, có sửa đổi một số chỉ tiêu cho phù hợp, cụ thể:

- Về nộp ngân sách nhà nước, bỏ quy định giá trị tuyệt đối, mà chỉ quy định “thực hiện đầy đủ nghĩa vụ nộp ngân sách nhà nước theo quy định”, vì chỉ tiêu này theo quy định của pháp luật về thuế và trên thực tế có công ty không phát sinh chỉ tiêu này do được miễn trừ nghĩa vụ nộp thuế.

- Về số đơn vị thành viên hoặc tổng số lao động, bỏ quy định tổng số lao động (hạng Tổng công ty đặc biệt từ 10.000 người, Tổng công ty từ 5.000 người trở lên), do các doanh nghiệp đang trong quá trình sắp xếp, tinh gọn số lao động, không khuyến khích tăng lao động để nâng hạng.

e) Ngoài ra, sửa đổi một số quy định tại Nghị định số 52/2016/NĐ-CP để đồng bộ với quy định của pháp luật liên quan, cụ thể:

⁶ Hiện nay chỉ có 03 Ngân hàng có vốn chi phối của Nhà nước đủ điều kiện áp dụng, gồm: Công thương Việt Nam, Ngoại thương Việt Nam và Đầu tư và Phát triển Việt Nam, có quy mô lợi nhuận từ 18.000 tỷ đồng/năm trở lên.

- Thay thế các cụm từ “người quản lý” và “người quản lý công ty” bằng cụm từ “người quản lý, Kiểm soát viên” ở hầu hết các Điều của Nghị định số 52/2016/NĐ-CP cho đồng bộ với khái niệm “người quản lý” (không bao gồm Kiểm soát viên) tại Luật Doanh nghiệp năm 2020 và Nghị định số 159/2020/NĐ-CP ngày 31 tháng 12 năm 2020 của Chính phủ.

- Bổ sung vào Điều 4 nguyên tắc xác định tiền lương đối với trường hợp Ban kiểm soát của công ty chỉ có 01 Kiểm soát viên theo quy định tại Điều 103 Luật Doanh nghiệp⁷; Bổ sung vào sau khoản 4 Điều 5 một khoản quy định đối với công ty hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận, khi xác định tiền lương thì chỉ tiêu lợi nhuận được thay bằng chỉ tiêu tổng doanh thu trừ đi tổng chi phí.

- Bỏ quy định tiền lương của Kiểm soát viên tài chính tại tập đoàn kinh tế phải nộp cho Bộ Tài chính đánh giá, chi trả tại khoản 7 Điều 4 và điểm a, khoản 5 Điều 9 cho phù hợp với quy định tại Nghị định số 10/2019/NĐ-CP ngày 30 tháng 01 năm 2019 của Chính phủ đã giao đại diện chủ sở hữu.

3. Về yếu tố khách quan, đặc thù loại trừ khi xác định tiền lương

Ngoài các yếu tố khách quan, đặc thù ảnh hưởng đến năng suất lao động và lợi nhuận phải loại trừ khi xác định tiền lương của người lao động và người quản lý theo quy định hiện hành, tại khoản 2 Điều 1 và khoản 4 Điều 2 của dự thảo Nghị định bổ sung thêm:

a) Các yếu tố ảnh hưởng từ quy định của Nhà nước, gồm điều chỉnh mức phí quản lý, hạn mức sản xuất, kinh doanh⁸.

b) Các yếu tố ảnh hưởng do công ty thực hiện, gồm: (i) Tham gia thực hiện nhiệm vụ an ninh quốc phòng⁹; (ii) Tiếp nhận, mua, bán, xử lý nợ và tài sản, khoan nợ, giãn nợ, mua, bán sản phẩm, dịch vụ theo quy định hoặc yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền; (iii) Điều chỉnh 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 viên¹⁰; (iv) Thực hiện đề án cơ cấu lại, bổ sung hoặc thoái vốn đầu tư tại các doanh nghiệp khác; điều chỉnh

⁷ “Trường hợp Ban kiểm soát chỉ có 01 Kiểm soát viên thì Kiểm soát viên đó đồng thời là Trưởng Ban kiểm soát và phải đáp ứng tiêu chuẩn của Trưởng Ban kiểm soát”.

⁸ Hiện nay 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.

⁹ Hiện nay có một số 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.

¹⁰ Đang được quy định tại Nghị định số 20/2020/NĐ-CP ngày 17 tháng 02 năm 2020 của Chính phủ về thí điểm quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng đối với một số tập đoàn kinh tế, tổng công ty nhà nước.

(tăng/giảm) hoặc phát sinh mới trích dự phòng rủi ro tài chính, tín dụng; (v) doanh số mua nợ, xử lý nợ chưa được ghi nhận vào doanh thu, lợi nhuận đối với công ty mua bán nợ; (vi) Cung cấp sản phẩm, dịch vụ do nhà nước định giá nhưng chưa được điều chỉnh giá đủ bù đắp chi phí sản xuất, kinh doanh thực tế hợp lý khi yếu tố hình thành giá thay đổi theo quy định của Luật Giá¹¹; (vii) Thực hiện quy định của Chính phủ hoặc cơ quan có thẩm quyền về phân bổ chi phí các dự án tìm kiếm, thăm dò khai thác dầu khí không thành công, xác định thuế thu nhập doanh nghiệp theo hợp đồng dầu khí đối với công ty tìm kiếm, thăm dò, khai thác dầu khí¹²; (viii) Biến động doanh thu từ hoạt động nghiệp vụ lưu ký, tổ chức thị trường giao dịch chứng khoán¹³; (ix) Thay đổi môi trường, điều kiện khai thác khoáng sản đối với công ty khai thác khoáng sản¹⁴.

4. Về hiệu lực và trách nhiệm thi hành

Tại Điều 3 và Điều 4 của dự thảo Nghị định quy định về hiệu lực, trách nhiệm thực hiện và tiền lương, thù lao đối với một số đơn vị đặc thù, gồm:

a) Bãi bỏ khoản 3 Điều 10¹⁵ và Phụ lục I tại Nghị định số 52/2016/NĐ-CP (vì đã giao cho công ty xây dựng bảng lương của người quản lý).

¹¹ Theo quy định của Luật Giá thì giá 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.

¹² (i) Theo quy định tại Nghị định số 124/2017/NĐ-CP ngày 15 tháng 11 năm 2017 của Chính phủ quy định về hoạt động đầu tư ra nước ngoài trong hoạt động dầu khí thì 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. (ii) Theo quy định chung của pháp luật về thuế hiện hành thì thuế thu nhập doanh nghiệp được xác định dựa trên lợi nhuận của doanh nghiệp (doanh nghiệp có lợi nhuận thì mới chịu thuế thu nhập). Đối với một số doanh nghiệp khai thác dầu khí thì thuế thu nhập được thực hiện theo Thông tư số 36/2016 ngày 26 tháng 02 năm 2016 của Bộ Tài chính, theo đó thuế thu nhập doanh nghiệp được tính trên giá dầu thô tại thời điểm giao nhận (kể cả trường hợp lợi nhuận âm vẫn đóng thuế thu nhập doanh nghiệp) dẫn đến ảnh hưởng đến chỉ tiêu lợi nhuận khi tính tiền lương.

¹³ Các đơn vị tổ chức thị trường giao dịch chứng khoán theo quy định của pháp luật, 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. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã báo cáo Chính phủ tại Tờ trình số 77/TTr-LĐTBXH ngày 17 tháng 11 năm 2022 (kèm theo).

¹⁴ Các 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.

¹⁵ Theo khoản 3 Điều 10 Nghị định số 52/2016/NĐ-CP thì người đại diện vốn nhà nước không chuyên trách tại công ty có vốn góp của Nhà nước sau khi nhận thù lao phải nộp lại cho Bộ, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh (cơ quan đại diện chủ sở hữu) để hình thành quỹ chung, đánh giá chi trả theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ. Đến nay, sau quá trình thực hiện cô phần hóa, hầu hết các công ty sau khi thực hiện cô phần hóa đã được chuyển giao về cho Tổng công ty Đầu tư và Kinh doanh vốn nhà nước, vì vậy không cần thiết phải duy trì quy định này.

b) Quy định các quỹ tài chính ngoài ngân sách đang áp dụng cơ chế tiền lương đặc thù theo khoản 6 Điều 10 Nghị định số 52/2016/NĐ-CP thì tiếp tục áp dụng hệ số tăng thêm tối đa không quá 1,0 lần mức lương cơ bản để xác định tiền lương của người quản lý, vì hầu hết các quỹ đều có quy mô vốn, lợi nhuận rất nhỏ so với doanh nghiệp nhà nước, nếu không quy định (hệ số tăng thêm tối đa không quá 1,0 lần) tại Nghị định này thì đồng nghĩa với việc các quỹ được áp dụng hệ số tăng thêm đến 2,5 lần như doanh nghiệp nhà nước, sẽ tạo bất hợp lý và mất cân đối chung.

c) Cho phép một số doanh nghiệp nhà nước và tổ chức không phải doanh nghiệp nhà nước nhưng có tính chất đặc thù trước đây đã được Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ cho phép áp dụng cơ chế tiền lương của doanh nghiệp nhà nước gắn với đặc thù hoạt động, cần tiếp tục quy định tại Nghị định này, cụ thể:

- Các Sở giao dịch chứng khoán Việt Nam, Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh và Tổng công ty Lưu ký và Bù trừ chứng khoán Việt Nam trước đây không phải là doanh nghiệp nhà nước, nên tại khoản 6 Điều 10 Nghị định số 51/2016/NĐ-CP và khoản 6 Điều 10 Nghị định số 52/2016/NĐ-CP Chính phủ cho áp dụng cơ chế tiền lương có tính đến tính chất đặc thù. Đến nay sau khi chuyển đổi thành doanh nghiệp nhà nước thì các đơn vị này trở thành đối tượng áp dụng chính thức của Nghị định, không còn nằm trong tổ chức được áp dụng cơ chế tiền lương đặc thù, nhưng tính chất hoạt động của các đơn vị này không thay đổi so với trước đây (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã báo cáo Chính phủ tại Tờ trình số 77/TTr-LĐTBXH ngày 17 tháng 11 năm 2022).

- Ngân hàng Chính sách xã hội là tổ chức tài chính hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận, chủ yếu thực hiện các nhiệm vụ tài chính phục vụ người nghèo và các đối tượng chính sách theo phân công của Đảng và Nhà nước. Đây là đơn vị do Thủ tướng Chính phủ quản lý, tại văn bản số 9176/VPCP-KTTH ngày 03 tháng 11 năm 2020 Thủ tướng Chính phủ đã giao cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với Bộ Tài chính và Ngân hàng Nhà nước Việt Nam thực hiện một số nhiệm vụ về quản lý, giám sát tiền lương đối với Ngân hàng Chính sách xã hội.

- Đài Truyền hình Việt Nam là cơ quan thuộc Chính phủ, thực hiện các nhiệm vụ chính trị được Đảng và Nhà nước giao. Tại Nghị định số 60/2022/NĐ-CP ngày 08 tháng 9 năm 2022 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Đài Truyền hình Việt Nam, Chính phủ đã cho phép Đài được vận dụng cơ chế tài chính, tiền lương như doanh nghiệp nhà nước, hoạt động không vì mục đích lợi nhuận. Tuy nhiên, đặc thù của Đài

Truyền hình Việt Nam về bộ máy tổ chức chỉ có Ban giám đốc (không có Hội đồng thành viên, Ban kiểm soát như doanh nghiệp nhà nước); các viên chức của Đài xếp lương theo bảng lương của viên chức nhà nước; tính chất hoạt động không vì mục đích lợi nhuận... cho nên cần có hướng dẫn đặc thù khi vận dụng cơ chế tiền lương của doanh nghiệp nhà nước.

- Ngân hàng Phát triển Việt Nam được tổ chức theo mô hình công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ, cơ cấu tổ chức là Hội đồng quản trị (không phải Hội đồng thành viên), hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận; chi phí quản lý (bao gồm cả chi phí tiền lương) do Thủ tướng Chính phủ quyết định theo từng thời kỳ. Do tính chất hoạt động đặc thù và thực tế hoạt động trong giai đoạn cơ cấu lại trước đây chưa bảo đảm được cân bằng thu chi (chỉ tiêu chênh lệch thu trừ chi âm), nên tại Điều 25, Điều 37 và Điều 40 Nghị định số 46/2021/NĐ-CP ngày 31 tháng 3 năm 2021 về chế độ quản lý tài chính và đánh giá hiệu quả hoạt động đối với Ngân hàng Phát triển Việt Nam, Chính phủ cho phép Ngân hàng áp dụng cơ chế tiền lương đặc thù theo từng giai đoạn tái cơ cấu¹⁶. Đến nay, qua hơn 2 năm thực hiện Nghị định số 46/2021/NĐ-CP, theo báo cáo Ngân hàng đã có chênh lệch thu trừ chi dương, có thể áp dụng cơ chế tiền lương như doanh nghiệp nhà nước để cải thiện tiền lương, thu nhập cho người lao động mà không cần đợi đến thời điểm kết thúc cơ cấu lại. Vì vậy, khi áp dụng cơ chế tiền lương gắn với tính chất đặc thù thì không áp dụng cơ chế tiền lương đặc thù trong giai đoạn cơ cấu lại quy định tại khoản 2 Điều 40 Nghị định số 46/2021/NĐ-CP của Chính phủ.

đ) Quy định điều khoản chuyển tiếp đối với trường hợp công ty chưa kịp ban hành bảng lương của người quản lý, Kiểm soát viên thì tiếp tục xếp lương theo mức lương hiện giữ. Sau khi ban hành, công ty được lựa chọn thời điểm tính lương mới đối với người quản lý, Kiểm soát viên từ khi quyết định chuyển xếp lương hoặc từ ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành.

V. 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

¹⁶ (i) trong giai đoạn cơ cấu lại, tiền lương được xác định dựa trên tiền lương năm 2018 nhân với chỉ số giá tiêu dùng hằng năm; (ii) sau giai đoạn cơ cấu lại, giao cho Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn tiền lương gắn với năng suất lao động và hiệu quả hoạt động theo cơ chế đối với công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ, phù hợp với tính chất đặc thù của Ngân hàng Phát triển Việt Nam.

Nghị định không làm phát sinh thủ tục hành chính mới.

2. Về lòng ghép giới

Các nội dung của Nghị định không có sự phân biệt giới về cơ hội, điều kiện, năng lực, quyền và lợi ích hợp pháp.

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

Nghị định bảo đảm tương thích với các cam kết mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã ký kết và tham gia.

4. Về nguồn lực để bảo đảm thi hành

Nghị định không làm phát sinh thêm bộ máy, nhân lực để thi hành Nghị định. Việc quy định mở rộng hệ số tăng thêm để tính tiền lương của người quản lý so với quy định hiện hành chủ yếu áp dụng đối với những công ty phấn đấu để có quy mô lợi nhuận tăng cao, do đó về nguyên tắc không làm ảnh hưởng đến sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

VI. Ý KIẾN CÁC BỘ, NGÀNH VÀ DOANH NGHIỆP

Dự thảo Nghị định đã được gửi lấy ý kiến của 125 cơ quan, doanh nghiệp (20 Bộ ngành; 63 Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; 42 tập đoàn, tổng công ty và doanh nghiệp nhà nước). Đến nay, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã nhận được ý kiến của 102 cơ quan, doanh nghiệp. Các ý kiến đều thống nhất với sự cần thiết ban hành Nghị định và nội dung của dự thảo Nghị định. Một số ý kiến góp ý đã được tiếp thu vào Tờ trình và dự thảo Nghị định, cụ thể:

1. Về Tờ trình, bổ sung làm rõ cơ sở pháp lý và thẩm quyền ban hành Nghị định; đánh giá cơ chế tiền lương hiện hành; cơ sở khi (i) bổ sung yếu tố khách quan, (ii) giữ nguyên hệ số tăng thêm tiền lương đối với người quản lý các quỹ đầu tư tài chính ngoài ngân sách, (iii) áp dụng cơ chế tiền lương đối với một số doanh nghiệp và đơn vị đặc thù.

2. Về dự thảo Nghị định, quy định rõ hơn về thang, bảng lương do công ty xây dựng và ban hành, báo cáo cơ quan đại diện chủ sở hữu cho ý kiến về thang lương bảng lương của người lao động và có ý kiến chấp thuận bảng lương của người quản lý, Kiểm soát viên; bổ sung một số yếu tố khách quan khi xác định tiền lương; bỏ hệ số tiền lương tăng thêm 0,7 đối với người quản lý; bổ sung cơ chế áp dụng hệ số tăng thêm đối với doanh nghiệp có quy mô, lợi nhuận cao hơn nhiều lần so với khung chung; tách riêng doanh nghiệp hoạt động không vì mục

tiêu lợi nhuận khi áp dụng hệ số tăng thêm tiền lương của người quản lý; quy định điều khoản chuyển tiếp đối với trường hợp doanh nghiệp chưa kịp xây dựng bảng lương của người quản lý, Kiểm soát viên và việc tiếp tục xếp lương theo quy định hiện hành đối với người quản lý, Kiểm soát viên công ty thuộc Bộ Quốc phòng.

Một số ý kiến khác, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội báo cáo chi tiết giải trình, tiếp thu kèm theo.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hoàn thiện dự thảo Nghị định (kèm theo), kính trình Chính phủ xem xét, quyết định./.

Nơi nhận:

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

**KT. BỘ TRƯỞNG
THỨ TRƯỞNG**

Lê Văn Thanh