

Số: 5248 /LĐT BXH-QHLĐTL  
V/v tổng kết thí điểm quản lý lao động,  
tiền lương đối với Tập đoàn Công nghiệp -  
Viễn thông Quân đội giai đoạn 2016-2020

Hà Nội, ngày 30 tháng 12 năm 2020

Kính gửi: Thủ tướng Chính phủ

Thực hiện điểm b khoản 6 Điều 9 Nghị định số 121/2016/NĐ-CP ngày 24 tháng 8 năm 2016 của Chính phủ về thực hiện thí điểm quản lý tiền lương đối với Tập đoàn Công nghiệp - Viễn thông Quân đội giai đoạn 2016 - 2020, sau khi có ý kiến của Bộ Quốc phòng tại công văn số 4825/BQP-KTe ngày 15 tháng 12 năm 2020, Bộ Tài chính tại công văn số 16033/BTC-TCĐN ngày 29 tháng 12 năm 2020, Bộ Tư pháp tại công văn số 4721/BTP-PLĐSKT ngày 17 tháng 12 năm 2020, Bộ Kế hoạch và Đầu tư tại công văn số 8486/BKHĐT-PTĐN ngày 21 tháng 12 năm 2020, Tập đoàn Công nghiệp - Viễn thông Quân đội (Viettel) tại công văn số 4833/CNVTQĐ-TCNL ngày 11 tháng 12 năm 2020 và Báo cáo số 700/BC-CNVTQĐ ngày 01 tháng 10 năm 2020, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội báo cáo tổng kết thí điểm quản lý lao động, tiền lương đối với Viettel giai đoạn 2016 – 2020 theo Nghị định số 121/2016/NĐ-CP ngày 24 tháng 8 năm 2016 và Nghị định số 74/2020/NĐ-CP ngày 01 tháng 7 năm 2020 của Chính phủ như sau:

## **I. TÌNH HÌNH THỰC HIỆN THÍ ĐIỂM QUẢN LÝ LAO ĐỘNG, TIỀN LƯƠNG GIAI ĐOẠN 2016-2020**

### **1. Nội dung thí điểm**

Trên cơ sở cơ chế quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng chung đối với doanh nghiệp nhà nước tại Nghị định số 121/2016/NĐ-CP và Nghị định số 74/2020/NĐ-CP, ngoài các quy định về giao quyền tự chủ trong quản lý lao động, xây dựng thang bảng lương, quy chế trả lương, tiền thưởng như đối với các doanh nghiệp nhà nước khác, Chính phủ cho phép Viettel được thực hiện cơ chế tiền lương đặc thù với những nội dung chính như sau:

a) Công ty mẹ - Viettel và các công ty con do Viettel nắm giữ 100% vốn điều lệ hoặc nắm giữ trên 50% vốn điều lệ được giao ổn định đơn giá tiền lương trong giai đoạn 2016 – 2020 để làm cơ sở xác định quỹ tiền lương và trả lương cho người lao động gắn với năng suất, chất lượng và hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh, cụ thể:

- Đối với Công ty mẹ, trên cơ sở đơn giá tiền lương thực hiện của giai đoạn 2011 – 2015, thực hiện giao ổn định đơn giá tiền lương (tính theo chỉ tiêu tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương) giai đoạn 2016 – 2020 trên cơ sở bảo đảm 4 điều kiện:

- + Hoàn thành tốt nhiệm vụ quốc phòng an ninh được Đảng và Nhà nước giao;

- + Nộp ngân sách nhà nước theo quy định của pháp luật;

- + Mức tăng tiền lương bình quân thấp hơn mức tăng năng suất lao động bình quân;

- + Lợi nhuận thực hiện hàng năm cao hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề ít nhất 3%. Trường hợp không đảm bảo chỉ tiêu lợi nhuận và năng suất lao động thì phải giảm trừ quỹ tiền lương để đảm bảo các điều kiện theo quy định.

- Đối với các công ty con do Công ty mẹ nắm giữ 100% vốn điều lệ hoặc nắm giữ trên 50% vốn điều lệ, trên cơ sở đơn giá tiền lương thực hiện bình quân giai đoạn 2011 – 2015, Công ty mẹ thực hiện giao (đối với công ty con do Công ty mẹ nắm giữ 100% vốn điều lệ) hoặc thông qua người đại diện phần vốn của Công ty mẹ (đối với công ty con do Công ty mẹ nắm giữ trên 50% vốn điều lệ) quyết định hoặc tham gia ý kiến với Hội đồng thành viên hoặc Hội đồng quản trị quyết định đơn giá tiền lương (theo chỉ tiêu tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương hoặc chỉ tiêu tổng sản phẩm hoặc sản phẩm quy đổi) trên cơ sở bảo đảm các điều kiện:

- + Hoàn thành tốt nhiệm vụ quốc phòng an ninh được Đảng và Nhà nước giao;

- + Nộp ngân sách nhà nước theo quy định của pháp luật;

- + Mức tăng tiền lương bình quân thấp hơn mức tăng năng suất lao động bình quân;

- + Lợi nhuận thực hiện hàng năm không thấp hơn lợi nhuận thực hiện của năm trước liền kề. Trường hợp không đảm bảo chỉ tiêu lợi nhuận và năng suất lao động thì phải giảm trừ quỹ tiền lương để đảm bảo các điều kiện theo quy định.

b) Trong giai đoạn từ 2017 – 2020, khi thực hiện mở rộng hoạt động sản xuất kinh doanh, cơ cấu lại Viettel theo Quyết định của Thủ tướng Chính phủ, thì quỹ tiền lương thực hiện của người lao động thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh mới tiếp nhận hoặc sáp nhập được xác định trên cơ sở lao động bình quân và mức tiền lương tối đa bằng mức lương bình quân của người lao động đã thực hiện nhiệm vụ đó tại công ty chuyển giao nhiệm vụ hoặc công ty bị sáp nhập trong năm liền kề trước khi chuyển giao, trên cơ sở bảo đảm các điều kiện:

- Hoàn thành tốt nhiệm vụ quốc phòng, an ninh được Đảng và Nhà nước giao;

- Nộp ngân sách nhà nước theo quy định của pháp luật và có lợi nhuận.

Sau khi hoạt động sản xuất, kinh doanh mới được triển khai đủ một năm tài chính, quỹ tiền lương thực hiện hàng năm được xác định trên cơ sở số lao động thực hiện và mức tiền lương bình quân thực hiện tính theo chỉ tiêu năng suất lao động và lợi nhuận thực hiện so với năm trước liền kề.

c) Đối với người quản lý của Công ty mẹ và các công ty con do Công ty mẹ nắm giữ 100% vốn điều lệ hoặc nắm giữ trên 50% vốn điều lệ (Chủ tịch công ty, Chủ tịch và thành viên Hội đồng thành viên, Trưởng ban kiểm soát, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc hoặc Giám đốc, Phó Tổng giám đốc hoặc Phó giám đốc, Kế toán trưởng, người được Công ty mẹ ủy quyền thực hiện quyền đại diện chủ sở hữu vốn của Công ty mẹ tại các công ty mà Công ty mẹ nắm giữ trên 50% vốn điều lệ), tiền lương được tính chung trong đơn giá tiền lương và quỹ tiền lương thực hiện của người lao động, trả lương theo quy chế của công ty.

## 2. Tình hình triển khai thực hiện

a) Căn cứ Nghị định số 121/2016/NĐ-CP ngày 25 tháng 10 năm 2016 của Chính phủ, Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã ban hành Thông tư số 33/2016/TT-BLĐTBXH để hướng dẫn triển khai việc thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương đối với Viettel trong giai đoạn 2016 – 2020.

b) Căn cứ Nghị định số 121/2016/NĐ-CP và Thông tư số 33/2016/TT-BLĐTBXH, Bộ Quốc phòng (cơ quan đại diện chủ sở hữu) sau khi trao đổi với Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính đã thực hiện giao ổn định đơn giá tiền lương giai đoạn 2016 – 2020 đối với Công ty mẹ là 200 đồng/1.000 đồng tổng doanh thu trừ tổng chi phí chưa có lương để làm căn cứ xác định quỹ tiền lương và trả lương cho người lao động gắn với các điều kiện về hiệu quả sản xuất kinh doanh; tiếp nhận cho ý kiến về việc xây dựng thang bảng lương, quy chế trả lương của Công ty mẹ.

c) Căn cứ Nghị định số 121/2016/NĐ-CP, Nghị định số 74/2020/NĐ-CP, Thông tư số 33/2016/TT-BLĐTBXH, Công ty mẹ:

- Giao ổn định đơn giá tiền lương đối với công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Công ty mẹ nắm giữ 100% vốn điều lệ để xác định quỹ lương và trả lương gắn với các điều kiện quy định<sup>1</sup>;

- Thông qua người đại diện phần vốn của Công ty mẹ tham gia với Hội đồng thành viên hoặc Hội đồng quản trị quyết định giao ổn định đơn giá tiền lương đối với công ty do Công ty mẹ nắm giữ trên 50% vốn điều lệ<sup>2</sup>;

- Xác định quỹ tiền lương thực hiện của Công ty mẹ trên cơ sở đơn giá tiền lương được giao ổn định hàng năm để trả lương cho người lao động;

- Xây dựng thang lương, bảng lương để làm cơ sở xếp lương và thực hiện các chế độ đối với người lao động;

- Rà soát hệ thống định mức, gắn với yêu cầu về xây dựng vị trí chức danh công việc;

- Xây dựng quy chế tuyển dụng, sử dụng lao động, quy chế trả lương, thưởng;

<sup>1</sup> Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên M1: 650 đồng, Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên M3: 592 đồng, Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Thương mại và Xuất nhập khẩu Viettel: 595 đồng.

<sup>2</sup> Tổng công ty cổ phần Bưu chính Viettel: 815 đồng, Tổng công ty Đầu tư Quốc tế Viettel: 250 đồng, Tổng công ty cổ phần Công trình Viettel: 603 đồng, Công ty cổ phần Tư vấn thiết kế: 548 đồng, Công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên Viettel – CHT: 210 đồng, riêng Công ty cổ phần xi măng Cẩm Phả là 52.496 đồng/tấn sản phẩm.

- Xây dựng kế hoạch sử dụng lao động, kế hoạch tiền lương gắn với kế hoạch sản xuất kinh doanh và báo cáo Bộ Quốc phòng cho ý kiến trước khi thực hiện;

- Hướng dẫn các công ty con căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh, điều kiện thí điểm để xác định quỹ tiền lương thực hiện và thực hiện trả lương cho người lao động theo quy chế trả lương của công ty.

d) Tình hình thực hiện một số chỉ tiêu sản xuất kinh doanh, lao động, tiền lương giai đoạn 2016 – 2020.

*\* Đối với Công ty mẹ - Viettel:*

Chi tiêu	Năm	Đơn vị	Bình quân giai đoạn 2011 - 2015	2016	2017	2018	2019	Ước 2020
1. Nộp ngân sách Nhà nước		Tỷ.đ	21.983,94	39.312	39.436	34.880	36.003	35.288
2. Lợi nhuận		Tỷ.đ	33.043,36	43.174,02	43.265,21	37.204,01	38.228,87	38.232,25
3. $\Sigma$ thu - $\Sigma$ chi (không lương)		Tỷ.đ	38.904,62	49.282,84	48.738,54	41.553,12	42.942,23	43.258,74
4. Quỹ lương		Tỷ.đ	5.861,26	6.108,82	5.473,34	4.859,11	4.989,36	5.026,49
5. Lao động bình quân		Người	19.318	19.001	15.737	13.853	13.119	13.118
6. Năng suất lao động BQ		Tr.đ/ ng/năm	2.013,84	2.593,70	3.097,10	2.999,60	3.273,30	3.297,70
7. Tiền lương bình quân		Tr.đ/ ng/tháng	25,28	26,79	28,98	29,23	31,69	31,93

*\* Khối 3 công ty con do Công ty mẹ nắm giữ 100% vốn điều lệ:*

Chi tiêu	Năm	Đơn vị	Bình quân giai đoạn 2011 - 2015	2016	2017	2018	2019	Ước 2020
1. Nộp ngân sách nhà nước		Tr. đ	152.743,02	206.000	266.000	677.000	379.000	400.000
2. Lợi nhuận		Tr. đ	226.160,37	508.258	518.882	448.459	369.772	406.033
3. $\Sigma$ thu - $\Sigma$ chi (không lương)		Tr. đ	552.043,68	876.984	874.546	759.580	654.653	690.672
4. Quỹ lương		Tr. đ	325.883,31	368.725	355.663	311.122	284.881	284.639
5. Lao động bình quân		Người	2.702	2.317	2.330	2.645	2.489	2.423
6. Năng suất lao động BQ		Tr.đ/ng/ năm	204,31	378,5	375,34	287,18	263,02	285,05
7. Tiền lương bình quân		Tr.đ/ng/ tháng	10,05	13,26	12,72	9,80	9,64	9,79

*\* Khối 06 công ty con do Công ty mẹ nắm giữ trên 50% vốn điều lệ:*

Năm \ Chi tiêu	Đơn vị	Bình quân giai đoạn 2011 - 2015	2016	2017	2018	2019	Ước 2020
1. Nộp ngân sách nhà nước	Tỷ.đ	512,19	558	958	1.115	1.472	1.717
2. Lợi nhuận	Tỷ.đ	2.647,82	2.746,13	3.076,67	2.309,66	2.731,12	2.727,51
3. $\Sigma$ thu - $\Sigma$ chi (không lương)	Tỷ.đ	3.726,52	3.765,83	5.033,84	5.613,12	7.375,25	7.631,99
4. Quỹ lương	Tỷ.đ	1.078,70	1.019,69	1.957,17	3.303,47	4.644,15	4.904,49
5. Lao động bình quân	Người	3.463,39	3.461	7.219	14.320	21.317	21.869
6. Năng suất lao động BQ	Tr.đ/năm	1.075,98	1.088,07	697,30	391,98	345,98	348,99
7. Tiền lương bình quân	Tr.đ/người/tháng	25,95	24,55	22,59	19,22	18,16	18,69

### 3. Đánh giá chung

#### 3.1. Kết quả đạt được

*a) Việc áp dụng cơ chế tiền lương đặc thù đã góp phần tích cực trong việc khuyến khích Viettel phát triển sản xuất kinh doanh, thực hiện hoàn thành tốt nhiệm vụ quân sự quốc phòng được giao.*

Trong thời gian qua, Viettel đã phát triển không ngừng để trở thành một trong những Tập đoàn kinh tế có quy mô và hiệu quả hoạt động hàng đầu của cả nước. Doanh thu năm 2020 ước đạt 264 nghìn tỷ đồng, tăng 18,5% so với đầu giai đoạn thí điểm; nộp ngân sách Nhà nước và Bộ Quốc phòng của Viettel giai đoạn 2016 – 2020 đạt khoảng 192.650 tỷ đồng, bình quân đạt 38.530 tỷ đồng/năm, tăng 70,1% so với giai đoạn 2011 - 2015; lợi nhuận giai đoạn 2016 – 2020 đạt 215.947 tỷ đồng, bình quân đạt 43.189 tỷ đồng/năm, tăng 20,24% so với giai đoạn 2011 – 2015, thuộc nhóm có lợi nhuận cao nhất trong các Tập đoàn, Tổng công ty nhà nước.

Thương hiệu Viettel ngày càng lan tỏa và có chỗ đứng trên thị trường quốc tế (năm 2019 nằm trong danh sách 500 thương hiệu có giá trị nhất thế giới). Ngoài thị trường trong nước, hiện nay Viettel đã mở rộng đầu tư kinh doanh tại thị trường 10 nước, trong đó có 6/10 nước đã có lãi với dòng tiền thu hồi từ các dự án tăng dần theo các năm (trung bình hơn 230 triệu USD/ năm, lũy kế đến hết năm 2020 ước đạt 2 tỷ USD). Viettel hiện cũng là doanh nghiệp đi đầu trong chuyển dịch hạ tầng viễn thông và công nghệ thông tin, dịch vụ phục vụ chương trình chuyển đổi số quốc gia (chính thức phát sóng mạng 5G và hạ tầng kết nối vạn vật, triển khai hệ sinh thái ngân hàng số, các dự án Chính phủ điện tử, đô thị thông minh); nghiên cứu, sản xuất các thiết bị hạ tầng viễn thông, đảm bảo an toàn, an ninh thông tin mạng lưới và đảm bảo dự phòng hạ tầng mạng lưới thông tin quân sự quốc gia.

Cùng với phát triển sản xuất kinh doanh, việc thực hiện nhiệm vụ quân sự, quốc phòng của Viettel đạt được nhiều kết quả quan trọng, từng bước làm

chủ trang bị vũ khí công nghệ cao góp phần bảo vệ đất nước từ xa; một số lĩnh vực đã làm chủ được công nghệ lõi; hiện thực hóa chủ trương xây dựng tổ hợp công nghiệp quốc phòng trong đó Viettel là hạt nhân; nghiên cứu, làm chủ sản xuất nhiều loại vũ khí, trang bị hiện đại (rada, tự động hóa chỉ huy điều khiển, thông tin quân sự, tác chiến điện tử, quang điện tử, máy tính quân sự, thiết bị bay không người lái...) đáp ứng yêu cầu tác chiến của quân đội trong tình hình mới.

*b) Cơ chế giao khoán ổn định đơn giá tiền lương đã tạo quyền chủ động cho Viettel xác định quỹ lương, cải thiện tiền lương cho người lao động gắn với việc nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh.*

- Đối với Công ty mẹ, tiền lương bình quân của người lao động năm 2020 đạt khoảng 31,93 triệu đồng/tháng; bình quân giai đoạn 2016 – 2020 đạt 29,46 triệu đồng/tháng, tăng 16,54% so với bình quân giai đoạn 2011 – 2015, thuộc nhóm các doanh nghiệp có mức lương bình quân cao nhất trong các Tập đoàn, Tổng công ty nhà nước. Các chỉ tiêu hiệu quả sản xuất kinh doanh, về: (i) nộp ngân sách nhà nước năm 2020 đạt 35.288 tỷ đồng; bình quân giai đoạn 2016 – 2020 đạt 36.983 tỷ đồng, tăng 68,23% so với bình quân giai đoạn 2011 – 2015; (ii) lợi nhuận năm 2020 đạt 38.232 tỷ đồng; bình quân giai đoạn 2016 – 2020 đạt 40.021 tỷ đồng/năm<sup>3</sup>, tăng 21,12% so với bình quân giai đoạn 2011 – 2015; (iii) năng suất lao động bình quân năm 2020 đạt 3.273 triệu đồng/người/năm; bình quân giai đoạn 2016 – 2020 đạt 3.017 triệu đồng/người/năm, tăng 49,83% so với bình quân giai đoạn 2011 – 2015. Bảo đảm mối quan hệ giữa mức độ cải thiện tiền lương và năng suất lao động theo quy định.

- Đối với 03 công ty con do Công ty mẹ nắm giữ 100% vốn điều lệ, tiền lương bình quân của người lao động năm 2020 đạt khoảng 9,79 triệu đồng/tháng; bình quân giai đoạn 2016 – 2020 đạt 10,98 triệu đồng/tháng, tăng 9,25% so với bình quân giai đoạn 2011 – 2015. Các chỉ tiêu hiệu quả sản xuất kinh doanh, về: (i) nộp ngân sách nhà nước năm 2020 đạt 400 tỷ đồng; bình quân giai đoạn 2016 – 2020 đạt 385,6 tỷ đồng, tăng 152,45% so với bình quân giai đoạn 2011 – 2015; (ii) lợi nhuận năm 2020 đạt 406 tỷ đồng; bình quân giai đoạn 2016 – 2020 đạt 450,28 tỷ đồng/năm, tăng 99,1% so với giai đoạn 2011 – 2015; (iii) năng suất lao động bình quân năm 2020 đạt 285,05 triệu đồng/người/năm; bình quân giai đoạn 2016 – 2020 đạt 316 triệu đồng/người/năm, tăng 54,67% so với giai đoạn 2011 – 2015.

- Đối với 06 công ty con do Công ty mẹ nắm giữ trên 50% vốn điều lệ, tiền lương bình quân của người lao động năm 2020 đạt khoảng 18,69 triệu đồng/tháng; bình quân giai đoạn 2016 – 2020 đạt 19,35 triệu đồng/tháng, giảm

<sup>3</sup> Lợi nhuận năm 2016: 43.174 tỷ đồng; năm 2017: 43.265 tỷ đồng; năm 2018: 37.204 tỷ đồng; năm 2019: 38.228 tỷ đồng, năm 2020: 38.232 tỷ đồng. Lợi nhuận năm 2018 giảm 14% (6.061 tỷ đồng) so với lợi nhuận năm 2017, trong đó, giảm 3.293 tỷ đồng do chính sách khuyến mại của nhà mạng phải giảm (từ 50% xuống 20%), dừng thanh toán trung gian bằng thẻ cào, giảm đơn giá cước kết nối giữa Viettel và các nhà mạng khác, các yếu tố này được xác định khách quan do tác động trực tiếp từ chính sách của Nhà nước nên được loại trừ khi xác định quỹ tiền lương thực hiện; phần còn lại giảm 2.768 tỷ đồng, Viettel đã giảm trừ khi xác định quỹ tiền lương thực hiện theo đúng quy định tại Nghị định 121/2016/NĐ-CP. Với việc loại trừ yếu tố khách quan và giảm trừ tiền lương theo đúng quy định thì lợi nhuận năm 2018 được xác định là nền làm căn cứ so sánh cho năm 2019 theo quy định và năm 2019 là nền để so sánh cho năm 2020.

25,47% so với giai đoạn 2011 – 2015 (chủ yếu do tăng lao động để mở rộng hoạt động sản xuất kinh doanh và thực hiện đề án cơ cấu lại Viettel). Các chỉ tiêu hiệu quả sản xuất kinh doanh, về: (i) nộp ngân sách nhà nước năm 2020 đạt 1.717 tỷ đồng; bình quân giai đoạn 2016 – 2020 đạt 1.160 tỷ đồng, tăng 126,59% so với giai đoạn 2011 – 2015; (ii) lợi nhuận năm 2020 đạt 2.727,51 tỷ đồng; bình quân giai đoạn 2016 – 2020 đạt 2.718,22 tỷ đồng/năm, tăng 2,66% so với giai đoạn 2011 – 2015; (iii) năng suất lao động bình quân năm 2020 đạt 348,99 triệu đồng/người/năm; bình quân giai đoạn 2016 – 2020 đạt 431,47 triệu đồng/người/năm, giảm 59,9% so với giai đoạn 2011 – 2015 (tương ứng do tăng lao động dẫn đến giảm tiền lương).

*c) Tiền lương của người quản lý được tính trong quỹ lương chung với người lao động, tạo điều kiện thuận lợi để Viettel chủ động trả lương người quản lý tương quan với thị trường.*

Với doanh nghiệp nhà nước nói chung, quỹ tiền lương của người quản lý được tách riêng với quỹ lương của người lao động với mức lương cơ bản từ thấp nhất của chức danh kế toán trưởng doanh nghiệp hạng 3 là 16 triệu đồng/tháng và cao nhất là chức danh Chủ tịch Hội đồng thành viên Tập đoàn kinh tế nhà nước là 36 triệu đồng/tháng. Trên cơ sở mức lương cơ bản này, tùy theo hiệu quả sản xuất kinh doanh, người quản lý doanh nghiệp nhà nước được áp dụng hệ số tăng thêm 2 lần (đối với doanh nghiệp do Nhà nước sở hữu 100% vốn điều lệ) hoặc 3,5 lần (đối với doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ). Theo đó, tiền lương cao nhất gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh của người quản lý trong Tập đoàn kinh tế do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ là 72 triệu đồng/tháng, đối với Tập đoàn kinh tế do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ là 126 triệu đồng/tháng.

Đối với Viettel, việc cho phép người quản lý hưởng chung quỹ tiền lương với người lao động đã tạo điều kiện cho Viettel chủ động cân đối để trả lương cho người quản lý gắn với hiệu quả sản xuất kinh doanh, trong đó người quản lý của Công ty mẹ đạt 328 triệu đồng/người/tháng (bằng khoảng 10 lần so với mức lương bình quân người lao động Viettel); người quản lý ở công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do công ty mẹ nắm giữ 100% vốn điều lệ đạt 82,6 triệu đồng/người/tháng; người quản lý ở công ty cổ phần do công ty mẹ nắm giữ trên 50% vốn điều lệ đạt 117 triệu đồng/người/tháng. Các mức lương này cơ bản cao hơn so với các doanh nghiệp nhà nước khác có cùng quy mô và tiếp cận dần với mặt bằng tiền lương của lao động quản lý trên thị trường, góp phần tích cực cho việc duy trì đội ngũ lao động quản lý ổn định, phục vụ cho yêu cầu phát triển sản xuất kinh doanh của Tập đoàn.

*d) Cùng với giao ổn định đơn giá tiền lương, việc giao quyền tự chủ tuyển dụng, sử dụng lao động, xây dựng thang lương, bảng lương và quy chế trả lương tạo điều kiện thuận lợi để Tập đoàn thu hút và sử dụng có hiệu quả nguồn lực lao động.*

Trên cơ sở quỹ lương thực hiện, Viettel đã thực hiện đánh giá, lượng hóa mức độ phức tạp của toàn bộ các vị trí chức danh công việc của Tập đoàn để xây

dụng quy chế trả lương cho người lao động bảo đảm công bằng, công khai, minh bạch, gắn với năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc của từng cá nhân, đơn vị. Đối với những người có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, lao động quản lý có trình độ và làm việc trong các ngành nghề đặc thù hoặc khan hiếm nguồn cung, Tập đoàn có chính sách trả lương linh hoạt, thu hút (khoảng 120 triệu đồng/người/tháng) để tuyển dụng và giữ chân người lao động phục vụ cho chiến lược phát triển sản xuất kinh doanh trong những lĩnh vực mũi nhọn. Nhờ cơ chế trả lương và các chế độ phúc lợi thích hợp, Tập đoàn đã tuyển dụng và duy trì được đội ngũ lao động chất lượng khá cao, trong đó 17% là những người có trình độ đào tạo tiến sỹ, thạc sỹ (gấp 03 lần so với giai đoạn 2011-2015), thu hút được khoảng 200 chuyên gia trình độ cao (đã từng làm việc tại các hãng lớn như Airbus, Boeing) trong các ngành mới và khó như AI, Bigdata, hàng không vũ trụ về làm việc cho Tập đoàn; tỷ lệ người lao động được đào tạo chính quy tại nước ngoài chiếm 18% tổng số lao động (gấp 2,5 lần so với giai đoạn 2011 - 2015); số lao động tuyển dụng xếp loại tốt nghiệp giỏi, xuất sắc cao gấp 02 lần so với giai đoạn 2011 – 2015. Đây là những nguồn lực quan trọng, phục vụ cho chiến lược phát triển sản xuất kinh doanh trong hiện tại và tương lai của Tập đoàn.

*đ) Trên cơ sở kết quả thực hiện, nội dung cơ chế tiền lương đặc thù đang áp dụng đối với Viettel sẽ được mở rộng áp dụng cho các doanh nghiệp nhà nước trong thời gian tới.*

Theo tinh thần Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21 tháng 5 năm 2018 của Ban chấp hành Trung ương, trong thời gian tới, cơ chế tiền lương áp dụng đối với doanh nghiệp nhà nước sẽ được tiếp tục cải cách bảo đảm quyền tự chủ cho các doanh nghiệp phù hợp với cơ chế thị trường, trong đó tiền lương của người lao động sẽ được giao khoán gắn với nhiệm vụ sản xuất kinh doanh; tiền lương của người quản lý, ban điều hành doanh nghiệp nhà nước sẽ được tính trong quỹ tiền lương của người lao động để tạo quyền chủ động cho các doanh nghiệp trả lương phù hợp với tương quan thị trường và quan hệ giữa các loại lao động trong nội bộ từng doanh nghiệp. Hai nội dung này cũng chính là nội dung Tập đoàn Viettel đang thực hiện. Cơ chế này, hiện tại Chính phủ cũng đang cho phép thực hiện thí điểm đối với 03 Tập đoàn, Tổng công ty nhà nước khác (Tập đoàn Bưu chính – Viễn thông; Tổng công ty Hàng không Việt Nam; Tổng công ty Quản lý bay). Theo đó, với Viettel là đơn vị đi trước sẽ thuận lợi khi chuyển sang thực hiện cơ chế mới.

### **3.2. Tồn tại, hạn chế**

*a) Cơ chế giao ổn định tiền lương tuy có trao quyền chủ động cho Tập đoàn song cũng chưa thực sự phù hợp trong bối cảnh doanh nghiệp có sự thay đổi nhiệm vụ sản xuất kinh doanh theo cơ chế thị trường.*

Nghị định số 121/2016/NĐ-CP cho phép giao ổn định đơn giá tiền lương giai đoạn 2016 – 2020 trên cơ sở kết quả tiền lương thực hiện của giai đoạn 2011 – 2015. Điều này trong giai đoạn đầu là phù hợp với điều kiện sản xuất kinh doanh, tổ chức bộ máy của Tập đoàn tương đối ổn định. Tuy nhiên, trước yêu cầu của thị trường, yêu cầu của phát triển khoa học, kỹ thuật, công nghệ và



nhiệm vụ sản xuất kinh doanh, Tập đoàn phải thực hiện cơ cấu, sắp xếp lại nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, có những nhiệm vụ sản xuất kinh doanh mới phát sinh, có những nhiệm vụ phải thay đổi, sắp xếp lại giữa các đơn vị trong Tập đoàn. Khi có những thay đổi này thì tiền lương được giao theo nhiệm vụ ổn định phát sinh bất cập, không phù hợp, điều này đã làm cho việc trả lương cho người lao động gặp vướng mắc trong những năm 2017, 2018 và 2019. Năm 2020, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 74/2020/NĐ-CP để xử lý những bất cập trên, phù hợp với đặc thù của Viettel trong giai đoạn trước mắt. Trong thời gian tới, khi chuyển sang xây dựng cơ chế tiền lương áp dụng đối với các doanh nghiệp nhà nước thì đây cũng sẽ là vấn đề đặt ra cần phải tiếp tục nghiên cứu xử lý để bảo đảm tính đồng bộ với cơ chế giao khoán tiền lương theo nhiệm vụ sản xuất kinh doanh.

*b) Về thời gian thực hiện cơ chế tiền lương đặc thù đối với Viettel.*

Theo quy định tại Nghị định 121/2016/NĐ-CP thì việc thí điểm cơ chế tiền lương đặc thù đối với Viettel được thực hiện đến hết năm 2020. Từ năm 2021, nếu không có quy định khác thì về nguyên tắc, Viettel phải chuyển sang áp dụng cơ chế tiền lương chung của doanh nghiệp nhà nước.

Theo tinh thần Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21 tháng 5 năm 2018 của Ban chấp hành Trung ương và Nghị quyết số 107-NQ/CP ngày 16 tháng 8 năm 2018 của Chính phủ thì cơ chế tiền lương đối với doanh nghiệp nhà nước theo tinh thần Nghị quyết số 27-NQ/TW sẽ được thực hiện từ năm 2021, nếu theo lộ trình này sẽ thuận lợi cho Viettel khi chuyển sang cơ chế tiền lương mới. Tuy nhiên, do điều kiện khó khăn, theo kết luận của Hội nghị Ban chấp hành Trung ương XII ngày 09 tháng 10 năm 2020 thì việc cải cách chính sách tiền lương đối với doanh nghiệp nhà nước sẽ được chuyển sang thực hiện từ tháng 7 năm 2022. Với lộ trình này thì trong khoảng thời gian từ khi kết thúc thực hiện thí điểm theo Nghị định 121/2016/NĐ-CP (năm 2020) đến tháng 7 năm 2022 (1,5 năm), về nguyên tắc, Viettel phải chuyển sang áp dụng cơ chế tiền lương chung đối với doanh nghiệp nhà nước theo Nghị định số 51/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016, Nghị định số 52/2016/NĐ-CP ngày 13 tháng 6 năm 2016 của Chính phủ. Nếu chuyển sang áp dụng Nghị định số 51/2016/NĐ-CP, Nghị định số 52/2016/NĐ-CP nêu trên thì Viettel sẽ không thực hiện được do việc xác định tiền lương đối với người lao động và người quản lý, đặc biệt tiền lương của người quản lý đã áp dụng cao hơn rất nhiều so với khung quy định hiện nay áp dụng chung đối với các Tập đoàn, Tổng công ty nhà nước. Vì vậy, trong điều kiện Viettel chưa thể áp dụng cơ chế tiền lương mới theo tinh thần Nghị quyết số 27-NQ/TW thì cần tiếp tục thực hiện theo cơ chế tiền lương đặc thù như hiện nay.

## **II. KIẾN NGHỊ**

Từ thực tế trên, để tiếp tục khuyến khích Viettel nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, hoàn thiện tốt nhiệm vụ Nhà nước giao, cải thiện đời sống của người lao động, trong khi chờ Chính phủ ban hành cơ chế tiền lương mới theo tinh thần Nghị quyết số 27-NQ/TW, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội kính trình Thủ tướng Chính phủ như sau:

1. Cho phép Viettel tiếp tục thực hiện quản lý lao động, tiền lương theo Nghị định số 121/2016/NĐ-CP, Nghị định số 74/2020/NĐ-CP cho đến khi Chính phủ ban hành Nghị định mới về quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng áp dụng đối với doanh nghiệp nhà nước theo tinh thần Nghị quyết số 27-NQ/TW.

2. Giao Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với các Bộ liên quan trình Chính phủ sửa đổi Nghị định số 121/2016/NĐ-CP, Nghị định số 74/2020/NĐ-CP theo trình tự thủ tục rút gọn để kéo dài thời hạn áp dụng cho đến khi có Nghị định mới.

3. Giao Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với Bộ Quốc phòng và các cơ quan liên quan tiếp tục nghiên cứu để có cơ chế xác định tiền lương phù hợp với Viettel khi xây dựng, trình Chính phủ cơ chế quản lý lao động, tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với doanh nghiệp nhà nước theo tinh thần Nghị quyết số 27-NQ/TW.

### **III. Ý KIẾN CÁC CƠ QUAN LIÊN QUAN**

Bộ Quốc phòng, Bộ Tài chính, Bộ Tư pháp, Bộ Kế hoạch và Đầu tư và Viettel thống nhất với nội dung báo cáo tổng kết thí điểm quản lý lao động, tiền lương đối với Viettel giai đoạn 2016 - 2020; một số ý kiến góp ý khác, cơ quan soạn thảo đã tiếp thu hoàn thiện trong Báo cáo.

Kính trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định./.

**BỘ TRƯỞNG**

***Nơi nhận:***

- Như trên;
- Lưu: VT, Cục QHLĐTL.

**Đào Ngọc Dung**