

CHÍNH SÁCH ĐỔI MỚI QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VÀ TIỀN LƯƠNG TRONG CÁC CÔNG TY TNHH MTV QUẢN LÝ KHAI THÁC CÔNG TRÌNH THỦY LỢI

ThS. Giang Như Cầm, ThS. Nguyễn Tuấn Anh

Viện Kinh tế và Quản lý Thủy lợi

Tóm tắt: *Thực hiện quy định của Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2012 có hiệu lực từ 1/5/2013, Chính Phủ đã ban hành chính sách đổi mới quản lý lao động và tiền lương trong các Công ty TNHH MTV do Nhà nước làm chủ sở hữu. Trong đó, các Công ty TNHH MTV Quản lý khai thác CTIL (Công ty Thủy lợi) theo hướng tiếp cận cơ chế thị trường, giao quyền tự chủ cho các Công ty trong việc tự xây dựng thang bảng lương và mức lương trả cho người lao động trong đơn vị mình (chuyển từ thang bảng lương theo ND 205 sang thang bảng lương mới do Công ty tự xây dựng). Tuy nhiên, sau 1 năm thực hiện đến nay trên phạm vi toàn quốc chưa có Công ty Thủy lợi nào triển khai thực hiện được do một số vướng mắc khi triển khai. Bài viết này phân tích một số khó khăn trong thực hiện chính sách đổi mới về quản lý lao động và tiền lương trong các Công ty thủy lợi hiện nay và đề xuất một số giải pháp nhằm tháo gỡ các khó khăn đó.*

Summary: *Implementation of the Law of Labour, revised in 2012 and validated from 1/5/2013, the Government issued new policy on management of labor and wages in One Member Stated-owned Limited Company. In which, One Member Limited Company for Management of Irrigation and Drainage (IMDC) is now operating followed market orientation, autonomy. They are by themselves making labour cost norms that pay to employee in their own organization (using their norms instead of norms defined in Decree No.205). However, after 1 year of implementation at the nation-wide, no IMDC has success due to some problems. This article analyses some challenges when conducting mentioned policy IDMC and provides some suggestion for improvement.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Chính sách về lao động và tiền lương là một bộ phận quan trọng trong hệ thống chính sách quản lý kinh tế xã hội của đất nước. Chính sách này liên quan trực tiếp đến lợi ích của đông đảo người lao động trong xã hội và được Nhà nước thống nhất quản lý. Đối với người lao động là cán bộ, công chức, viên chức, Nhà nước trực tiếp quản lý tiền lương (theo các chỉ tiêu cụ thể về đối tượng hưởng lương bậc lương, phụ cấp và tiền lương tối thiểu). Nhà

nước cũng thực hiện một cơ chế kiểm soát trong thực hiện chính sách và chế độ tiền lương, trên cơ sở luật pháp về tiền lương, các hợp đồng lao động và thuế thu nhập. Đối với người lao động không phải là cán bộ công nhân viên chức, Nhà nước cũng thực hiện quản lý và kiểm soát tiền lương trên cơ sở luật pháp về lao động và tiền lương hiện hành.

Theo số liệu thống kê, hiện nay chi phí tiền lương cho người lao động chiếm khoảng từ 40% đến 50% tổng chi phí quản lý vận hành cung cấp dịch vụ tưới tiêu trong các Công ty Thủy lợi, cá biệt có nơi chi phí tiền lương chiếm từ 70% đến 80%. Trước khi Quốc Hội ban hành Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2012 (Bộ luật Lao động năm 2012), thì việc quản lý

Người phân biên: Ông Đặng Duy Hiến

Ngày nhận bài: 12/11/2014

Ngày thông qua phân biên: 27/11/2014

Ngày duyệt đăng: 17/12/2014.

tiền lương, chính sách về tiền lương trong các đơn vị sự nghiệp và các Công ty Nhà nước được thực hiện theo Nghị định 204/2004/NĐ-CP và Nghị định 205/2004/NĐ-CP trong đó quy định chi tiết thang bảng lương cho người lao động trong các đơn vị sự nghiệp công lập và các Công ty Nhà nước, trong đó chính sách tiền lương đối với người lao động trong các Công ty Thủy lợi thực hiện thống nhất trên phạm vi toàn quốc theo Nghị định 205/2004/NĐ-CP. Khi Bộ luật Lao động năm 2012 được Quốc hội khoá XIII thông qua và bắt đầu có hiệu lực từ 1/5/2013, Chính phủ đã ban hành các Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/05/2013 Quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương; Nghị định số 50/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 Quy định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty TNHH MTV do Nhà nước làm chủ sở hữu; Nghị định số 51/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 Quy định chế độ tiền lương thù lao, tiền thưởng đối với 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 trong công ty TNHH MTV do Nhà nước làm chủ sở hữu. Các chính sách mới trên của Nhà nước về quản lý lao động và tiền lương trong các Công ty TNHH MTV do Nhà nước làm chủ sở hữu nói chung và các Công ty Thủy lợi nói riêng đổi mới theo hướng tiếp cận cơ chế thị trường giao quyền tự chủ cho các Công ty trong việc tự xây dựng thang bảng lương và mức lương trả cho người lao động trong đơn vị mình (chuyển từ thang bảng lương theo NĐ 205 sang thang bảng lương mới do Công ty tự xây dựng). Tuy nhiên, sau 1 năm thực hiện chính sách mới về quản lý lao động và tiền lương đến nay trên phạm vi toàn quốc chưa có công ty Thủy lợi nào triển khai thực hiện được. Bài viết này phân tích một số khó khăn trong thực hiện chính sách đổi mới về quản lý lao động và tiền lương trong các Công ty Thủy lợi hiện nay và đề xuất một số

giải pháp nhằm tháo gỡ các khó khăn đó ở các phần sau.

2. HIỆN TRẠNG THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TRONG CÁC CÔNG TY THỦY LỢI

Trước khi Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2012 có hiệu lực thi hành thì người lao động làm việc trong các Công ty Thủy lợi được trả lương theo thang bảng lương quy định tại Nghị định 205/2004/NĐ-CP (Nghị định 205). Nghị định 205 quy định chi tiết bảng lương thang lương, hệ số lương cho từng vị trí công việc trong các Công ty Nhà nước nói chung trong đó có các Công ty Thủy lợi và thống nhất áp dụng trên toàn quốc. Việc thực hiện quản lý lao động và tiền lương theo Nghị định 205 đảm bảo tính thống nhất và công bằng tương đối giữa các Công ty Thủy lợi vì cùng 1 lao động có trình độ và năm kinh nghiệm như nhau thì sẽ có hệ số lương như nhau, đồng thời về phía các Doanh nghiệp thì việc bố trí lao động và trả lương, xây dựng quỹ lương cũng thống nhất và dễ áp dụng thuận lợi cho các cơ quan quản lý Nhà nước theo dõi, kiểm tra việc thực hiện các chế độ chính sách về tiền lương.

Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện trả lương theo Nghị định 205, thực tế đã bộc lộ một số bất cập như: Những lao động có cùng bằng cấp, cùng thâm niên công tác thì dù làm việc ở bất cứ vị trí nào, năng suất lao động ra sao cũng đều chỉ hưởng mức lương như nhau dù những giá trị mà họ mang lại cho doanh nghiệp hết sức khác biệt. Ví dụ cụ thể là lương của cán bộ lái xe có thâm niên lâu năm hoặc công nhân thủy nông, công nhân cơ điện bậc cao thậm chí cao hơn nhiều lương của Trưởng các Phòng ban với các kỹ sư ít năm thâm niên. Trong nền kinh tế thị trường với cách đóng khung thu nhập của người lao động theo hệ thống thang bảng lương như trên sẽ không còn phù hợp, không tạo ra động lực để người lao động phấn đấu nâng cao năng suất và giá trị gia tăng cho bản thân và Doanh nghiệp.

Việc thiếu tính cạnh tranh, rõ ràng và minh bạch trong chế độ lương thưởng, đánh giá hiệu suất của người lao động trong các Công ty Thủy lợi cũng bắt nguồn từ những yếu tố nội tại. Mức lương của lao động trong Công ty theo thang bảng lương do Nhà nước quy định chung nên việc đánh giá hiệu quả làm việc của nhân viên trong các Công ty Thủy lợi là khó khăn và tạo ra sự ỳ cho các nhân viên, biểu hiện cụ thể:

- Việc mô tả công việc thường không được chú trọng và quan tâm một cách đúng mức. Những cơ sở, căn cứ nhằm đánh giá chính xác giá trị công việc gắn với từng vị trí cụ thể thường không được xây dựng hoặc nếu có thì rất sơ sài trong các Công ty Thủy lợi.

- Tiêu chuẩn chức danh, vị trí công việc sơ sài và không thực tế. Do thói quen trọng bằng cấp và việc bằng cấp là yếu tố quan trọng trong việc quyết định mức lương nên ở hầu hết các Công ty Thủy lợi hệ thống tiêu chuẩn chức danh, vị trí được xây dựng một cách thiếu khoa học, không phù hợp với yêu cầu của vị trí công việc. Các tiêu chuẩn như trình độ, ngoại ngữ, tin học thường là các yếu tố được nhắc đến nhưng lại chung chung, đồng nhất ở hầu hết các vị trí nên không thể thực hiện đánh giá được, trong khi những yếu tố mang tính thực tế như kỹ năng, kiến thức chuyên môn của người lao động thường không được đề cập.

- Không có các chỉ số, chỉ tiêu để đánh giá kết quả thực hiện công việc. Để đánh giá chính xác kết quả hoàn thành công việc của một cá nhân nhất thiết phải có một hệ thống các chỉ tiêu đánh giá phù hợp với vị trí công việc mà cá nhân đó đảm nhiệm. Việc sử dụng hệ thống các chỉ tiêu chung cho mọi cá nhân trong đơn vị mà các doanh nghiệp nhà nước đang sử dụng một cách phổ biến hiện nay chắc chắn không đạt được hiệu quả mong muốn.

3. CHÍNH SÁCH ĐỔI MỚI QUẢN LÝ LAO ĐỘNG VÀ TIỀN LƯƠNG TRONG

CÁC CÔNG TY TNHH MTV VÀ MỘT SỐ KHÓ KHĂN KHI TRIỂN KHAI THỰC HIỆN TẠI CÁC CÔNG TY THỦY LỢI

3.1 Chính sách đổi mới trong quản lý lao động và tiền lương

Từng bước cải tiến và hoàn thiện hệ thống chính sách về quản lý lao động và tiền lương hướng đến mục tiêu công bằng, hiệu quả và cạnh tranh, để tiền lương thực sự trở thành công cụ quản trị hữu hiệu và là đòn bẩy kích thích năng suất lao động. Sau khi Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2012 có hiệu lực, Chính Phủ đã ban hành các Nghị định số 49; 50; 51 và các Thông tư 18; 19 hướng dẫn để thực thi chính sách, khuyến khích doanh nghiệp nhà nước tự chủ. Với các quy định mới về quản lý lao động, tiền lương, tiền thưởng trong các Công ty TNHH MTV nói chung và Công ty Thủy lợi nói riêng. Chính sách mới quy định các Công ty Thủy lợi bắt buộc phải hợp lý hóa hoá cơ cấu tổ chức, chuẩn hoá hệ thống chức danh, phân tích và mô tả công việc, đảm bảo trách nhiệm rõ ràng, rành mạch và phù hợp với định hướng phát triển của ngành. Xây dựng thang bảng lương, định mức lao động là cơ sở để doanh nghiệp tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động phù hợp với quy định chính sách về tiền lương của nhà nước và là cơ sở để thực hiện quyền, nghĩa vụ, lợi ích của người lao động về chế độ nâng bậc lương theo thỏa thuận, đóng và hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp,... Trong các quy định mới này, Nhà nước chỉ quy định và thống nhất mức tiền lương, tiền thưởng đối với bộ máy quản lý ở các công ty TNHH MTV còn đối với người lao động thuộc công ty thì Nhà nước giao quyền chủ động xây dựng thang bảng lương cho các Doanh nghiệp.

Theo quy định mới về chính sách quản lý lao động, tiền lương, các Công ty Thủy lợi phải chuyển đổi từ thang bảng lương, hệ số lương từ Nghị định 205 sang thang bảng lương mới

do Công ty xây dựng và trình chủ sở hữu ban hành áp dụng. Tại các điều 7, điều 8 Nghị định 49/2013/NĐ-CP của Chính phủ quy định cụ thể các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động. Các nội dung cải tiến cơ bản về chính sách tiền lương trong chính sách mới bao gồm:

- Hợp lý hoá cơ cấu tổ chức, chuẩn hoá chức danh, mô tả công việc cụ thể của từng vị trí.
- Đánh giá giá trị công việc, phân hạng chức danh theo phương pháp phù hợp.
- Xây dựng đơn giá lương quỹ lương hợp lý, đúng pháp luật.
- Thiết kế thang lương với độ rộng, dẫn cách phù hợp với tính chất công việc và nghề nghiệp.
- Xây dựng cơ chế đánh giá kết quả thực hiện công việc, gắn tiền lương với hiệu quả, năng suất và chất lượng.
- Từng bước đổi mới và áp dụng các phương pháp quản trị nhân sự hiện đại, nâng cao năng lực cho cán bộ chuyên môn và nhận thức của người lao động.

Việc xây dựng thang bảng lương, đơn giá tiền lương mới được thực hiện theo các bước sau:

Bước 1: Xây dựng đề án cải tiến tiền lương

Thành lập Ban Cải tiến tiền lương, nếu không tự thực hiện được việc xây dựng thang bảng lương doanh nghiệp có thể lựa chọn Đơn vị Tư vấn độc lập có chuyên môn (nếu cần). Tiếp theo doanh nghiệp phải đánh giá thực trạng tiền lương và xác định mục tiêu/yêu cầu cần đạt được. Xây dựng phương án, tiến độ và chi phí để thực hiện đề án cải tiến tiền lương và trình lãnh đạo xin ý kiến thông nhất để triển khai thực hiện.

Bước 2: Triển khai thực hiện

Để triển khai thực hiện xây dựng thang bảng lương mới, doanh nghiệp tiến hành rà soát cơ cấu tổ chức, hợp lý hoá phân công công việc và tên gọi chức danh tại các phòng ban; Phân tích và mô tả công việc cho các chức danh

trong tổ chức; Lựa chọn phương pháp và các yếu tố đánh giá/đo lường giá trị công việc; Soạn thảo Sổ tay hướng dẫn đánh giá; Đánh giá giá trị công việc và phân nhóm các chức danh, trên cơ sở Sổ tay hướng dẫn; Xây dựng đơn giá tiền lương, quỹ lương chung của công ty và của Ban Lãnh đạo. Dự kiến mức lương bình quân, tối đa và tối thiểu cho từng nhóm lao động; Thiết kế thang bảng lương với số bậc lương độ rộng và dẫn cách thích hợp, tương ứng với quá trình phát triển nghề nghiệp; Quy định các hình thức trả lương chế độ, lương đặc thù, bảo hiểm, phụ cấp và thưởng. Làm rõ nguyên tắc xếp bậc lương, cơ chế thăng tiến tiền lương, chuyển nhóm lương ...; Dự thảo Quy chế phân phối tiền lương trong doanh nghiệp trên cơ sở phân tích và dẫn chiếu đầy đủ, rõ ràng các quy định hiện hành của pháp luật; Xây dựng quy định đánh giá kết quả hoàn thành công việc cho từng nhóm lao động/ Nghề với phương pháp lựa chọn phù hợp; Thiết kế các biểu mẫu và tiêu chuẩn, tiêu chí cũng như quy trình, hướng dẫn đánh giá.

Bước 3: Lấy ý kiến và trình ký ban hành

Ban cải tiến thảo luận và thống nhất các nội dung, hoàn thiện tài liệu trình Giám đốc hoặc Chủ tịch HĐQT, xem xét đưa ra Hội đồng lương của Công ty; Các thành viên Hội đồng lương (có đại diện Ban chấp hành công đoàn) nghiên cứu, cho ý kiến góp ý, bổ sung bằng văn bản. Ban Cải tiến tiếp thu, chỉnh sửa, hoàn thiện tài liệu lần cuối; Hợp Hội đồng lương lấy ý kiến thống nhất theo nguyên tắc đa số. Sau khi ban hành, những ý kiến chưa thống nhất cần tiếp tục được nghiên cứu, xem xét để điều chỉnh, bổ sung vào Quy chế (nếu cần); Trình ký ban hành theo đúng thẩm quyền quy định tại Điều lệ Công ty; Tổ chức tuyên truyền, tập huấn cho các bộ chuyên trách và người lao động trong toàn Công ty; Định kỳ 3 hoặc 6 tháng, tổng hợp ý kiến, đánh giá tình hình thực hiện và điều chỉnh, bổ sung phù hợp,...

3.2. Một số khó khăn khi thực hiện chính

sách đổi mới trong quản lý lao động tiền lương tại các Công ty Thủy lợi

Triển khai thực hiện chính sách đổi mới quản lý lao động và tiền lương trong các công ty TNHH MTV nói chung và các Công ty Thủy lợi hiện nay đang gặp phải một số khó khăn đặc biệt là trong việc xây dựng thang bảng lương ở các Công ty. Khác với các đơn vị sản xuất kinh doanh khác, sản phẩm của các Công ty Thủy lợi là ha diện tích tưới tiêu và doanh thu chủ yếu từ nguồn TLP Nhà nước cấp bù tính bằng đồng/ha, chỉ tiêu này tương đối thống nhất giữa các Công ty Thủy lợi. Tuy nhiên do đặc thù mang tính chất “công nghệ” mà mức độ hao phí về lao động, vật tư,... trên 1 đơn vị sản phẩm (1 ha diện tích tưới, tiêu) lại rất khác biệt giữa các Công ty, các vùng miền, do đó tỷ trọng các chi phí trong đó có chi phí tiền lương trong “giá thành 1 ha tưới tiêu” của các Công ty Thủy lợi là rất khác biệt. Điều này dẫn đến khi xây dựng thang bảng lương mới của người lao động trong các Công ty Thủy lợi (chuyển đổi từ Nghị định 205 hiện nay sang thang bảng lương mới) thì về nguyên tắc là sẽ khác nhau giữa các Công ty thậm trí trong cùng 1 địa bàn, cùng 1 tỉnh. Điều này về logic là hợp lý nhưng phương pháp, nguyên tắc chuyển đổi thang, bảng lương, hệ số lương hiện nay người lao động trong các Công ty Thủy lợi đang hưởng theo Nghị định 205 sang thang bảng lương mới ra sao để đảm bảo tính kế thừa và các nguyên tắc trên là điều không hề đơn giản. Mặt khác, do đặc thù phục vụ của Công ty Thủy lợi là quản lý vận hành hệ thống công trình để phục vụ diện tích tưới tiêu gần như không biến động nên việc xác định chỉ tiêu tăng năng suất lao động để tăng quỹ tiền lương là khó khăn, một số công việc rất khó tăng năng suất lao động (ví dụ như do quy định về an toàn lao động trong quản lý vận hành trạm bơm, một số trạm bơm phải bố trí 3 ca trực liên tục/ngày đêm, do đó để đảm bảo đúng quy định an toàn lao động cần có 3 lao động chứ không thể tăng năng suất nghĩa là bố trí 1 người làm gấp 3 lần được. Trong thông tư 18/2013/TT-BLĐTBXH tại khoản 4, điều 17 hiệu lực thi

hành của mục 6 điều khoản thi hành có quy định đối với công ty không có lợi nhuận hoặc lỗ, trong thời gian chưa xây dựng được thang lương, bảng lương theo quy định tại Điều 93 của Bộ luật Lao động và Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ thì mức lương theo hợp đồng lao động bình quân để xác định quỹ tiền lương thực hiện được tính trên cơ sở hệ số lương của người lao động theo Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ (tính bình quân) nhân với mức lương tối thiểu chung do Chính phủ quy định tại thời điểm ngày 30 tháng 4 năm 2013 và nhân với chỉ số giá tiêu dùng do Tổng cục Thống kê công bố tại thời điểm ngày 31 tháng 12 hàng năm so với thời điểm ngày 30 tháng 4 năm 2013. Đối với người lao động có mức lương (sau khi nhân với chỉ số giá tiêu dùng) thấp hơn mức lương tối thiểu vùng theo từng thời kỳ do Chính phủ quy định đối với địa bàn hoạt động của công ty thì mức lương của người lao động được tính bằng mức lương tối thiểu vùng. Tuy nhiên vẫn diễn ra tình trạng, mỗi công ty có một hướng giải quyết khác nhau, Công ty thủy lợi thì vẫn áp dụng theo nghị định 205/2004/NĐ-CP có Công ty thì đang triển khai hoặc có kế hoạch triển khai tự xây dựng tiền lương nhưng chưa biết bắt đầu từ đâu.

Vì vậy, mặc dù là yêu cầu các công ty xây dựng thang bảng lương riêng nhưng về phía quản lý ngành cũng cần có các hướng dẫn, quy định cụ thể tạo sự thống nhất, công bằng và thực hiện đúng chính sách đổi mới quản lý lao động và tiền lương trong các Công ty Thủy lợi.

V. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Để thực hiện tốt chính sách đổi mới quản lý lao động và tiền lương trong các Công ty Thủy lợi nhằm thúc đẩy tính tự chủ cho Doanh nghiệp và tạo ra động lực kinh tế cho người lao động. Về phía các cơ quản lý ngành cần có nghiên cứu, hướng dẫn chung về phương pháp xây dựng thang bảng lương, đơn giá tiền lương trong các Công ty Thủy lợi. Trước mắt, khi

các Công ty chưa xây dựng được thang bảng lương mới thì tạm thời vận dụng theo quy định tại Thông tư 18/2013/TT-BLĐTBXH (dùng thang bảng lương của ND 205/2004/ND-CP).

Bộ Nông nghiệp và PTNT chủ trì và phối hợp với các Bộ liên quan cho nghiên cứu xây dựng và ban hành hướng dẫn chi tiết phương pháp xây dựng thang bảng lương mới đối với riêng các Công ty Thủy lợi để đảm bảo tính thống nhất toàn quốc giữa các Công ty Thủy lợi và thể hiện được các đặc thù trong quản lý lao động và tiền lương tại các Công ty Thủy lợi. Đồng thời, ở các địa phương có các Công ty Thủy lợi cần quán triệt và có hướng dẫn chi tiết, cụ thể trên cơ sở hướng dẫn của Bộ Nông nghiệp và PTNT để các Công ty Thủy lợi triển khai thực hiện xây dựng và áp dụng thang bảng lương mới đảm bảo đúng quy định của Chính phủ

Bộ Nông nghiệp và PTNT xây dựng một số

quy định, tiêu chuẩn riêng đối với các chức danh trong công tác quản lý khai thác công trình thủy lợi. Các tiêu chuẩn chức danh mô tả các công việc ở từng vị trí ứng với các quy mô quản lý về từng loại hình công trình thủy lợi làm cơ sở cho các công ty thủy lợi vận dụng xây dựng thang bảng lương mới căn cứ vào yêu cầu công việc và các đặc thù trong lao động quản lý vận hành công trình thủy lợi.

Để xác định năng suất lao động làm căn cứ xây dựng thang bảng lương trong các công ty Thủy lợi và xác định mức độ tăng năng suất lao động của các công ty cần thiết phải xây dựng ban hành và áp dụng định mức kinh tế kỹ thuật trong công tác quản lý khai thác CTTL, lấy định mức kinh tế kỹ thuật làm căn cứ để đánh giá hiệu quả và năng suất lao động trong công tác quản lý khai thác CTTL ở các công ty Thủy lợi.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Nghị định số 130/2013/NĐ-CP ngày 16/10/2013 của Chính phủ Về sản xuất và cung ứng sản phẩm dịch vụ công ích;
- [2] Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14/05/2013 của Chính phủ Quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương;
- [3] Nghị định số 50/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ Quy định quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động làm việc trong công ty TNHH MTV do Nhà nước làm chủ sở hữu;
- [4] Nghị định số 51/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ Quy định chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với 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 trong công ty TNHH MTV do Nhà nước làm chủ sở hữu;
- [5] Thông tư số 18/2013/TT-BLĐTBXH ngày 09/09/2013 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động trong các Công ty TNHH MTV do Nhà nước làm chủ sở hữu;
- [6] Thông tư số 19/2013/TT-BLĐTBXH ngày 09/09/2013 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội hướng dẫn thực hiện chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với 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 trong Công ty TNHH MTV do Nhà nước làm chủ sở hữu.