



Liên hệ:

Văn Phòng Luật Sư Tô Đình Huy
Địa chỉ: 441/15B Điện Biên Phủ, Phường
25, Quận Bình Thạnh, Tp.Hồ Chí Minh
Điện thoại: 0838991104 - 0978845617
Fax:
Tổng đài tư vấn: **1900 6279**
Email: info@luatsuhcm.com
Website: www.luatsuhcm.com

NỘI DUNG

Phần 1: Chi phí nhân sự theo quy định pháp luật hiện hành và một số giải pháp giảm chi phí nhân sự của doanh nghiệp nhìn từ góc độ pháp luật lao động.

Phần 2: Tóm tắt điểm mới nổi bật của một số văn bản pháp luật có hiệu lực trong tháng

1. Thời hiệu khiếu nại kiểm toán là 30 ngày theo quyết định số 03/2016/QĐ-KTNN
2. Người giám sát hoạt động đấu thầu phải có từ 03 năm kinh nghiệm theo Thông tư số 10/2016/TT-BKHĐT
3. Ngân hàng mô chỉ được hoạt động sau khi có Giấy phép hoạt động ngân hàng mô do Bộ y tế cấp theo Nghị định số 118/2016/NĐ-CP
4. Hướng dẫn điều chỉnh lương hưu, trợ cấp BHXH và trợ cấp hàng tháng theo Thông tư 23/2016/TT-BLĐTBXH
5. Năng lực hoạt động xây dựng của cá nhân, tổ chức theo Thông tư 17/2016/TT-BXD

Phần 3: Danh mục các văn bản có hiệu lực trong tháng

Ấn phẩm được đăng tại:
Website: www.luatsuhcm.com

PHẦN 1: CHI PHÍ NHÂN SỰ THEO PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH VÀ MỘT SỐ GIẢI PHÁP GIẢM CHI PHÍ NHÂN SỰ CỦA DOANH NGHIỆP NHÌN TỪ GÓC ĐỘ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG



Ths. Luật sư Tô Đình Huy

T: (+84-8) 38991104

M: (+84) 987745617

E: info@luatsuhcm.com



Nguyễn Thị Ngọc Dung

T: (+84-8) 38991104

M: (+84-8)1688469097

E: dungnguyen@luatsuhcm.com

Con người đóng vai trò là yếu tố quyết định tới lợi nhuận và sự sống còn của nhiều doanh nghiệp. Do đó, chi phí dành cho nhân sự ở nhiều doanh nghiệp thường chiếm khoảng trên dưới 60%. Kể cả những doanh nghiệp mà doanh thu phụ thuộc nhiều vào hệ thống máy móc, thiết bị thì với sự thay đổi của chính sách lương hiện hành và các chi phí khác cũng khiến chi phí cho nhân sự ngày càng tăng. Đây trở thành vấn đề lo ngại của nhiều chủ doanh nghiệp và họ tìm nhiều cách để cắt giảm các khoản chi phí nhân sự, nếu có thể. Tuy nhiên, không phải cách nào cũng hiệu quả và hợp pháp. Trong phạm vi bài viết này, chúng tôi đề cập đến những chi phí nhân sự theo pháp luật hiện hành và các giải pháp giảm chi phí nhân sự của doanh nghiệp nhìn từ góc độ pháp luật lao động.

1. Chi phí cho người lao động

Nói chung, các khoản chi phí nhân sự doanh nghiệp hiện nay đầu tư cho người lao động được chia làm 02 loại: chi phí trực tiếp và chi phí gián tiếp.

Chi phí trực tiếp là khoản mà người sử dụng lao động thanh toán trực tiếp cho người lao động như lương, thưởng, các khoản trợ cấp,...

Chi phí gián tiếp là những khoản mà người sử dụng lao động phải thanh toán cho bên thứ 3 theo nghĩa vụ với Nhà nước như BHXH, phí công đoàn, các khoản

quỹ,... và các khoản mà người sử dụng lao động phải đầu tư khi thực hiện trách nhiệm với người lao động theo quy định pháp luật như trang bị bảo hộ lao động, chi phí đào tạo,...

2. Chính sách pháp luật hiện hành liên quan đến chi phí của người lao động

2.1 Chính sách tiền lương

Khoản 1 Điều 90 Bộ luật lao động 2012 quy định: Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

Cũng theo Bộ luật lao động, mức lương tối thiểu vùng sẽ được tăng hàng năm. Tỷ lệ tăng mỗi năm sẽ được quyết định tại văn bản pháp luật liên quan ban hành hàng năm.

Với mục tiêu lương tối thiểu vùng phải đáp ứng được đời sống tối thiểu của người lao động, năm 2016 lương tối thiểu vùng tăng 12,4% so với năm 2015. Tổng liên đoàn lao động Việt Nam đề xuất tăng 11,1% nhưng Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam đề xuất tăng 5,1% lương tối thiểu vùng cho năm 2017 và ngày 2/8/2016, Hội đồng tiền lương quốc gia đã chốt với mức tăng 7,3%¹.

Trong khi đó, mức lương phải trả cho lao động đã qua đào tạo ít nhất phải cao hơn mức lương tối thiểu 7%². Mặc dù tỷ lệ này không tăng theo hàng năm nhưng vì mức lương tối thiểu tăng hàng năm nên mức chi trả cho người lao động cũng tăng.

Trong giai đoạn kinh tế khó khăn thì việc tăng lương tối thiểu vùng hàng năm là một áp lực đối với người sử dụng lao động. Tuy nhiên, đây là yêu cầu tất yếu của xã hội.

Ngoài mức lương nêu trên, liên quan đến tiền lương thì người sử dụng lao động còn phải trả các khoản phụ cấp và các khoản bổ sung cho người lao động. Đa số các khoản phụ cấp liên quan đến việc tạo điều kiện và khuyến khích nâng cao năng suất lao động sẽ do người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Mặc dù luật cho phép thỏa thuận nhưng nếu không sử dụng những khoản chi này, doanh nghiệp không giữ được nhân lực trong điều kiện cạnh tranh.

Tuy nhiên, cũng có những khoản trợ cấp là bắt buộc chi trả như trợ cấp bù đắp điều kiện lao động, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.

¹ <http://nld.com.vn/cong-doan/luong-toi-thieu-vung-chi-tang-73-20160802222415404.htm>

² Điểm b Khoản 3 Điều 7 Nghị định 49/2013/NĐ-CP

Về bù đắp điều kiện lao động thì trong điều kiện nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm phải lương cao hơn ít nhất 5% và nếu điều kiện đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm phải cao hơn ít nhất 7% so với điều kiện lao động bình thường³. Đối với khoảng thời gian không đóng bảo hiểm thất nghiệp bắt buộc cho người lao động trước ngày 01/01/2009 thì doanh nghiệp hàng năm phải trích lập quỹ để thanh toán trợ cấp mất việc, thôi việc khi chấm dứt HĐLĐ.

2.2 Chính sách BHXH, phí công đoàn

Theo quy định tại Điều 17 Nghị định 115/2015/NĐ-CP hướng dẫn Luật bảo hiểm xã hội 2014 thì từ ngày 01/01/2016 đến 31/12/2017, tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quy định bao gồm: mức lương và phụ cấp lương ghi trên Hợp đồng lao động và từ ngày 01/01/2018, tiền lương đóng BHXH còn có thêm các khoản bổ sung khác. Và với quy định mức lương không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng thì tiền lương đóng BHXH sẽ không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng. Hiện nay, mỗi tháng người sử dụng lao động phải đóng BHXH cho người lao động với mức 22% trên tổng quỹ lương làm căn cứ đóng BHXH hàng tháng.

Theo Nghị định 191/2013/NĐ-CP quy định về tài chính công đoàn thì dù doanh nghiệp đã thành lập công đoàn hay không thì vẫn phải nộp phí công đoàn với mức 2% trên quỹ lương làm căn cứ đóng BHXH cho người lao động và đóng cùng thời điểm với khi đóng BHXH bắt buộc.

2.3 Chính sách liên quan đến chi phí đầu tư cho người lao động

³ Điểm c Khoản 3 Điều 7 Nghị định 49/2013/NĐ-CP

Trong quá trình tổ chức lao động, doanh nghiệp phải đầu tư những khoản chi phí để thực hiện nghĩa vụ với người lao động theo quy định pháp luật, trong đó có trách nhiệm đảm bảo an toàn lao động. Điều 95 Bộ luật lao động quy định: *Người sử dụng lao động có trách nhiệm trang bị đầy đủ phương tiện bảo hộ lao động, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động cho người lao động*. Thực hiện trách nhiệm này, doanh nghiệp phải đầu tư chi phí cho các khâu từ lập phương án; đầu tư phương tiện bảo hộ, kiểm tra, bảo dưỡng; thông báo, hướng dẫn, huấn luyện người lao động và giám sát; khai báo, đăng ký, xin phép cơ quan Nhà nước. Đây là khoản chi phí đầu tư gián tiếp cho người lao động chiếm tỷ lệ không nhỏ trong tổng chi phí doanh nghiệp.

Một trong những yếu tố khác nhằm đảm bảo hiệu quả lao động chính là năng lực, kỹ năng, kinh nghiệm của người lao động. Mặc dù những yếu tố này đã được xem xét, đánh giá khi tuyển dụng nhưng văn hóa doanh nghiệp, tính chất công việc của các doanh nghiệp, của cùng doanh nghiệp ở các giai đoạn cụ thể khác nhau, đặc biệt là các chức danh quản lý, kỹ thuật. Do đó, để đảm bảo công việc hiệu quả, doanh nghiệp phải đầu tư chi phí đào tạo người lao động. Trách nhiệm đào tạo lao động không chỉ là nhu cầu của doanh nghiệp mà còn là trách nhiệm luật định – Điều 60 Bộ luật lao động.

3. Thực trạng áp dụng pháp luật

Với mục tiêu lương tối thiểu phải đáp ứng được đời sống tối thiểu của người lao động thì việc tăng lương hàng năm là vấn đề tất yếu nhằm đảm bảo cho người lao động tái tạo sức lao động và tích tụ vốn. Do đó,

chi phí doanh nghiệp dành cho người lao động hàng năm sẽ tăng. Ngoài việc tăng mức lương thì những chi phí khác liên quan đến lương cũng sẽ tăng kéo theo, đặc biệt là tiền đóng BHXH với mức cao như hiện nay.

Trước thực trạng tăng lương tối thiểu vùng như hiện nay nhằm đạt mục tiêu của lộ trình đến 2018 tiền lương sẽ đáp ứng được đời sống tối thiểu của người lao động tạo ra những phản ứng trái chiều từ phía người lao động, đặc biệt từ phía doanh nghiệp.

3.1 Mặt tích cực

Lộ trình tăng lương là cả sự nghiên cứu, xem xét, đánh giá, tranh luận của của nhiều cơ quan, tổ chức dựa trên điều kiện sống của cá nhân và gia đình người lao động, tình hình kinh tế – xã hội của Việt Nam và thị trường lương của lao động khu vực. Việc tăng lương là nhu cầu tất yếu đối với đời sống lao động khi chỉ số giá tiêu dùng tăng, lạm phát, tăng năng suất lao động. Do đó, việc tăng lương tối thiểu vùng cũng mang những ý nghĩa tích cực.

Về phía người lao động, việc tăng lương tối thiểu vùng là tin vui đối với những người lao động hiện chỉ được trả lương bằng mức lương tối thiểu vùng. Cùng với đó, người lao động cũng sẽ được hưởng các mức trợ cấp độc hại, trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thôi việc cao hơn vì việc tính toán dựa trên tiền lương trên HĐLĐ nhưng hiện nay mức lương này của hầu hết các doanh nghiệp là bằng lương tối thiểu vùng.

Về phía doanh nghiệp, đứng trước áp lực tăng quỹ lương buộc doanh nghiệp phải thay đổi để tồn tại và nâng cao khả năng cạnh tranh như nâng cao năng lực quản trị và năng lực của người lao động, đổi mới

công nghệ,... Đối với điểm tích cực này các doanh nghiệp cũng phải thừa nhận. Tuy nhiên, không ít doanh nghiệp lo ngại về khả năng đáp ứng được điều kiện tự nâng cao năng lực cạnh tranh để kịp với mức thay đổi lương.

3.2 Sức ép đối với doanh nghiệp

Hiệp hội các doanh nghiệp cho rằng việc tăng lương tối thiểu vùng hiện nay là quá cao, bởi:

- i. Mức tăng lương tối thiểu vùng hàng năm cao hơn nhiều so với mức tăng năng suất lao động;
- ii. Việc tính toán nhu cầu sống tối thiểu của Hội đồng tiền lương quốc gia đối với người phụ thuộc chỉ dựa vào thông số thực phẩm mà không cân nhắc đến yếu tố phi lương thực là chưa phù hợp thực tiễn dẫn đến tỷ lệ phụ thuộc cao, mức đáp ứng nhu cầu sống tối thiểu thấp.

Do đó, nhiều doanh nghiệp đề xuất chỉ nên tăng lương 2 năm 1 lần nhằm giảm gánh nặng quỹ lương, quỹ BHXH, kinh phí công đoàn và các chi phí khác cho doanh nghiệp.

Đề xuất nêu trên được các doanh nghiệp xem xét từ khía cạnh tác động của việc tăng lương.

3.2.1 Đối với quỹ lương của doanh nghiệp

VCCI cho rằng việc ấn định lương tối thiểu chỉ có ý nghĩa nếu doanh nghiệp hiện không trả bằng mức lương đó. Tuy nhiên, thực tế hiện nay nhiều doanh nghiệp đã trả lương cho người lao động cao hơn mức lương tối thiểu vùng nhằm giữ lao động có năng lực. Do đó, việc tăng lương

tối thiểu vùng không tác động lớn đến quỹ lương chi trả cho lao động của doanh nghiệp. Tuy nhiên, lương tối thiểu vùng tăng không giúp người lao động tăng lương mà còn có thể bị giảm lương do tăng số tiền đóng BHXH, giảm phụ cấp.

Đối với các doanh nghiệp thỏa thuận trả lương cho người lao động bằng với mức lương tối thiểu vùng thì việc tăng lương tối thiểu tạo sức ép lớn lên quỹ lương, đặc biệt là nhóm doanh nghiệp sản xuất với số lượng nhân công lớn. Đây cũng là lý do Hiệp hội dệt may Việt Nam thể hiện bất đồng quan điểm mạnh mẽ đối với đề xuất tăng lương tối thiểu vùng của Tổng liên đoàn lao động trong các năm gần đây.

Theo Hiệp hội doanh nghiệp thành phố Hồ Chí Minh, quỹ lương trong ngành sản xuất thường chiếm từ 18 – 20 % giá thành sản phẩm, trong khi tỷ lệ này ở các nước ASEAN khác chỉ khoảng 16%. Hiệp hội dệt may cho rằng chi phí lương, BHXH, phí công đoàn chiếm từ 72 – 78% giá gia công xuất khẩu⁴. Khi quỹ lương càng tăng so với doanh thu, doanh nghiệp buộc phải tăng giá bán, giảm phụ cấp, phúc lợi cho người lao động. Việc này ảnh hưởng đến cả nền kinh tế chung và đời sống của người lao động.

3.2.2 Đối với quỹ BHXH, kinh phí công đoàn

Đây là mối lo lớn đối với các doanh nghiệp khi mức lương tối thiểu vùng tăng hàng năm. Hàng tháng, doanh nghiệp phải đóng BHXH cho người lao động với mức 22% tiền lương ghi trên hợp đồng lao động (bao gồm cả phụ cấp nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng).

⁴ <http://www.thesaigontimes.vn/149652/DN-det-may-phan-doi-muc-luong-toi-thieu-vung-2017.html>

Tỷ lệ này không tăng theo hàng năm nhưng vì mức đóng phụ thuộc vào lương tối thiểu vùng nên việc tăng quỹ đóng BHXH là hệ quả kéo theo. Tính đến 6 tháng đầu năm 2016 thì chi phí cho BHXH bắt buộc chiếm gần 25% trong tổng 40% chi phí của doanh nghiệp (còn lại là thuế).⁵

Hiện nay, doanh nghiệp không phải đóng BHXH cho người lao động đối với lương làm thêm giờ, các khoản bổ sung. Tuy nhiên, Điều 106 BLLĐ 2012 quy định không được làm thêm quá 30 giờ/tháng. Do đó, để đáp ứng nhu cầu sản xuất, doanh nghiệp bắt buộc phải tuyển thêm lao động. Doanh nghiệp lại thêm gánh nặng BHXH, đặc biệt là những doanh nghiệp sản xuất như dệt may, da giày, thủy sản, gia công, lắp ráp. Trong khi đó, các khoản bổ sung chiếm tỷ lệ không đáng kể và từ ngày 01/01/2018 cũng phải đóng BHXH trên khoản này. Các ngành là thế mạnh của Việt Nam sẽ bị giảm sức cạnh tranh trên thị trường quốc tế.

Ngoài tiền BHXH bắt buộc, doanh nghiệp phải đóng thêm 2% phí công đoàn trên tổng quỹ lương đóng BHXH không phụ thuộc vào sự tồn tại của công đoàn, quy mô doanh nghiệp.

Các doanh nghiệp nhỏ và vừa có nguy cơ thu nhỏ hoặc ngừng hoạt động. Nhiều doanh nghiệp lo ngại không thể tồn tại lâu với mức lương tối thiểu tăng trên 10% hàng năm. Đồng thời, chi phí lao động tăng là mối e ngại của các nhà đầu tư nước ngoài đầu tư vào Việt Nam khi tìm kiếm nhân lực.

Việc thay đổi các chi phí nêu trên còn tạo thêm áp lực cho doanh nghiệp về thủ tục hành chính như đăng ký lại BHXH, công đoàn, thang bảng lương,...

Riêng đối với người lao động, việc tăng lương tối thiểu vùng chưa hẳn là niềm vui nếu lương thực nhận hiện tại đã cao hơn mức lương tối thiểu được tăng. Thực tế, nhiều lao động không được tăng lương thực nhận, thậm chí giảm khi lương tối thiểu vùng tăng vì doanh nghiệp cắt giảm các khoản phụ cấp, phúc lợi để bù đắp chi phí, trong khi đó người lao động vẫn phải trích 10,5% lương để đóng BHXH mỗi tháng.⁶

3.2.3 Thực trạng áp dụng quy định liên quan đến các khoản chi phí đầu tư gián tiếp

Bảo hộ lao động là vấn đề hết sức cấp thiết. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp cho rằng đây là khoản đầu tư tốn kém nhưng không mang lại lợi nhuận. Trong trường hợp xảy ra tai nạn lao động là rủi ro hoặc chấp nhận phạt hành chính thay vì phải đầu tư một khoản tiền lớn mà không sinh lợi. Do đó, thực tế nhiều vụ tai nạn lao động xuất phát từ nguyên nhân doanh nghiệp không đầu tư hoặc đầu tư trang bị bảo hộ không đảm bảo chất lượng, đầu tư hình thức cho mục đích kiểm tra của các cơ quan Nhà nước; không tiến hành đào tạo, huấn luyện người lao động; không phân công cán bộ chuyên trách đơn đốc, kiểm tra an toàn trong quá trình lao động,... Đặc biệt, trong lĩnh vực xây dựng, an toàn lao động càng được đề cao nhưng thực tế nhiều nhà thầu đấu thầu với giá thấp và để

⁵

http://www.gdt.gov.vn/wps/wcm/connect/gdt+content/sa_gdt/sa_news/sa_news_tax/2016-06/71093355-afc9-4ca3-b1f5-d8232bd4e7f2

⁶ Quyết định 959/QĐ – BHXH năm 2015 quy định về quản lý thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; quản lý sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế

đảm bảo năng suất công việc, lợi nhuận cao, nhà thầu cắt giảm hoặc không đầu tư cho việc bảo hộ lao động. Tính từ góc độ tổng thể, con số thiệt hại do tai nạn lao động gây ra đáng phải bàn luận, xem xét: Bình quân mỗi năm chi phí cho TNLD từ người sử dụng lao động là 29,5 tỷ đồng, theo Bộ Lao động Thương binh và Xã hội thì tổng chi phí ước tính khoảng 240 tỷ đồng mỗi năm, thậm chí có năm lên tới gần 1000 tỷ đồng.⁷

Liên quan đến chi phí đào tạo: mặc dù khoản chi phí đầu tư này là nhằm thực hiện trách nhiệm luật định như nêu ở mục 2 nhưng luật không quy định mức phí doanh nghiệp phải chi. Do đó, mức chi bao nhiêu là do doanh nghiệp quyết định dựa trên việc đánh giá nhu cầu của doanh nghiệp. Trên thực tế, chi phí đào tạo được đầu tư dưới hai hình thức:

- i. Doanh nghiệp đào tạo thông qua lao động thì khoản phí không được xác định cụ thể. Khi tuyển dụng, việc đào tạo lại cho phù hợp với văn hóa, đặc thù công việc của doanh nghiệp là việc bắt buộc mà doanh nghiệp không thể cắt giảm. Tuy nhiên, doanh nghiệp không bỏ ra một khoản cụ thể mà chấp nhận một khoản chi phí do lao động mới chưa đáp ứng được hiệu suất công việc như mong muốn của doanh nghiệp khi tuyển dụng, người hướng dẫn phải phân bổ thời gian làm việc của họ cho việc đào tạo.
- ii. Doanh nghiệp đào tạo tách biệt với quá trình lao động tại doanh nghiệp như hợp tác tổ chức các chương trình đào tạo trong và ngoài nước. Doanh nghiệp phải trả một khoản phí cụ thể cho tổ

chức cung cấp dịch vụ đào tạo tương ứng với số lượng nhân viên được đào tạo. Nhiều doanh nghiệp đánh giá được tầm quan trọng của đầu tư nhân lực nên mỗi năm đều phải lập ngân sách đào tạo. Để đảm bảo nhân lực thực sự có năng lực, đáp ứng được những thay đổi liên tục của khoa học – công nghệ, nâng cao khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp thì chi phí đào tạo là một khoản không nhỏ. Đây là hình thức đầu tư “núi chân” người lao động bằng các thỏa thuận/cam kết/hợp đồng đào tạo. Tuy nhiên, những tranh chấp về chi phí đào tạo đều xuất phát từ hình thức đào tạo này vì khoản tiền đầu tư là cụ thể. Thực tế, nhiều doanh nghiệp chấp nhận mất chi phí đào tạo khi chưa thu hồi được những lợi ích mong muốn từ người lao động khi đầu tư.

Nhìn chung, việc áp dụng các quy định pháp luật liên quan đến chi phí cho người lao động tạo ra sức ép đáng kể cho các doanh nghiệp trong giai đoạn nền kinh tế khó khăn, đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Đó là nguyên nhân của những phản ứng gay gắt trước chính sách tăng lương tối thiểu vùng cùng các khoản chi phí kéo theo. Thực tế, với mục đích tồn tại/đảm bảo/nâng cao lợi nhuận, nhiều doanh nghiệp tìm cách cắt giảm chi phí cho người lao động dưới nhiều cách thức cả hợp pháp lẫn phi pháp, tạo ra những lo ngại đáng kể cho môi trường lao động.

4. Cách thức áp dụng pháp luật để giảm chi phí

Tăng lương, chi phí đầu tư hợp lý cho người lao động là một trong những tiêu chí đánh giá sự thành công của doanh nghiệp. Tuy nhiên, khi những khoản chi này vượt quá khả năng của doanh nghiệp thì cơ hội

⁷ <http://xttm.agroviet.gov.vn/Site/vi-vn/76/tapchi/141/145/4570/Default.aspx>

làm việc của chính bản thân người lao động cũng bị ảnh hưởng và xa hơn là tác động đến xã hội. Đứng trước những khó khăn này, doanh nghiệp phải tự cứu mình trước khi mong đợi sự thay đổi của chính sách hay sự hỗ trợ từ Nhà nước với nhiều biện pháp.

4.1 Cắt giảm lao động

Cắt giảm lao động là biện pháp mà hiện nay nhiều doanh nghiệp đang áp dụng. Tuy nhiên, vì hướng đến mục tiêu này mà không ít doanh nghiệp bất chấp vi phạm quy định pháp luật khi đơn phương chấm dứt hợp đồng, sa thải, điều chuyển người lao động trái pháp luật. Thay vì tập trung tìm giải pháp phát triển sản xuất, các doanh nghiệp phải tốn thời gian “hầu tòa” cho những tranh chấp không đáng có và phải chi những khoản bồi thường cho người lao động. Việc này cũng gây ảnh hưởng không ít đến tâm lý và hiệu suất làm việc của những lao động còn lại.

Để thực hiện đúng quy định pháp luật lao động, phương án tối ưu trong trường hợp cắt giảm lao động vẫn là người lao động và người sử dụng lao động tự thỏa thuận chấm dứt hợp đồng⁸. Tuy nhiên, không nhiều trường hợp đạt được thỏa thuận vì người lao động cần công việc, cơ hội kiếm việc mới càng khan hiếm trong thời buổi khó khăn; người sử dụng lao động lại khó khăn nên khó chấp nhận yêu cầu bồi thường để nghỉ việc của người lao động.

Trong trường hợp này, người sử dụng lao động có thể sử dụng căn cứ thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế⁹ để xem xét cho người

lao động thôi việc. Tuy nhiên, người sử dụng lao động phải thận trọng khi áp dụng các lý do này vì đây là phương án áp dụng có điều kiện:

- i. Phải xây dựng phương án sử dụng lao động;
- ii. Ưu tiên đào tạo lại người lao động nếu có chỗ làm việc mới;
- iii. Trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở;
- iv. Thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý lao động cấp tỉnh;
- v. Trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động.

Trên thực tế, nếu xảy ra tranh chấp, người sử dụng lao động còn phải chứng minh việc thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc lý do kinh tế của mình.

4.2 Cắt giảm các khoản chi phí

Doanh nghiệp sẽ tìm kiếm và cắt giảm những khoản có thể giảm. Việc cắt giảm mức lương chưa bao giờ là phương án được xem xét khả thi hay có mặt tích cực khi điều kiện sống phải được nâng lên và lương tối thiểu vùng bắt buộc phải tăng. Do đó, các doanh nghiệp hướng đến giảm các khoản phụ cấp, tiền đóng BHXH, chi phí đào tạo,...

Như đã đề cập tại mục 2.3 về các khoản phụ cấp do doanh nghiệp và người sử dụng lao động tự thỏa thuận. Vì không phải là khoản bắt buộc nên doanh nghiệp cắt giảm mà không vi phạm quy định pháp luật. Tuy nhiên, đây là phương án được đánh giá gây ra nhiều phản ứng tiêu cực hơn là những mục tiêu tích cực mà doanh nghiệp mong muốn. Việc cắt giảm các khoản trợ cấp tiền cơm, xăng xe, điện thoại trên tổng thể nhân viên không mang lại khoản tiết kiệm đáng kể trên tổng chi phí nhưng hệ lụy do việc bất mãn của người lao động thì doanh nghiệp phải chịu tổn

⁸ Khoản 2 Điều 36 Bộ luật lao động 2012

⁹ Điều 44 Bộ luật lao động 2012

thất lớn: đình trệ sản xuất, chi phí tuyển dụng và đào tạo cho nhân viên mới, năng suất giảm,...

Ngoài ra, người sử dụng lao động còn cắt giảm những khoản trợ cấp hoặc chuyển thành các khoản bổ sung mà theo quy định hiện nay chưa phải đóng BHXH để giảm số tiền phải đóng BHXH cho người lao động. Phương thức thực hiện và những hệ quả đã được chúng tôi đề cập tại mục 2 Phần 1 Bản tin tháng 01.2016¹⁰.

Trên thực tế, ngay cả khi lương tối thiểu vùng chưa tăng thì các doanh nghiệp cũng đã cắt giảm chi phí đầu tư bảo hộ lao động vì mục tiêu lợi nhuận. Đó là nguyên nhân gia tăng tai nạn lao động trong những năm gần đây. Theo một số thống kê các vụ tai nạn lao động trong năm 2015 thì có đến 72% nguyên nhân là do người sử dụng lao động không tuân thủ quy định về an toàn lao động.¹¹ Việc đảm bảo an toàn cho người lao động là một trong những yêu cầu thiết yếu của quá trình lao động. Pháp luật hiện nay không quy định mức phải đầu tư bảo hộ lao động. Tuy nhiên, Luật an toàn vệ sinh lao động năm 2015 có hiệu lực từ ngày 01/7/2016 đã đưa ra những yêu cầu nghiêm ngặt trong việc tuân thủ để đảm bảo điều kiện lao động và chế tài song song. Do đó, khi xem xét giảm khoản chi phí này cần cân nhắc đến công dụng, chất lượng công cụ bảo hộ; năng lực làm việc của nhân sự trong xây dựng phương án, hoạt động thực tế bảo hộ lao động nhằm tăng thời gian sử dụng công cụ, giảm nhân lực nhưng tăng hiệu quả nhân sự. Doanh nghiệp cắt giảm chi phí mà không dựa vào những yếu tố khoa học nêu

trên/không đầu tư bảo hộ lao động là phương án thiếu khôn ngoan trước những chế tài hiện hành.

Liên quan đến chi phí đào tạo: doanh nghiệp đủ hiểu tầm quan trọng của nguồn nhân lực đối với hoạt động của doanh nghiệp. Tuy nhiên, không phải người sử dụng lao động nào cũng nhận thức được tầm quan trọng của việc đào tạo nhân sự trong thời điểm khó khăn. Do đó, không ít doanh nghiệp cắt giảm ngân sách đào tạo thông qua cắt giảm các đợt đào tạo đã có thông lệ. Hoặc thay vì phải đào tạo thay đổi nhân viên phù hợp với tình hình khủng hoảng, doanh nghiệp để nhân viên làm việc “cầm chừng” cho qua khủng hoảng hoặc nếu nản thì tự xin nghỉ. Như vậy, không chỉ giảm chi phí đào tạo, doanh nghiệp không phải tốn tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng. Điều này không trái quy định pháp luật nhưng với tình trạng như vậy, doanh nghiệp chưa chắc “sống” qua khủng hoảng, hoặc nếu qua thì nhân tài cũng đã bị người khác chiêu mộ. Qua đó cho thấy cắt giảm chi phí đào tạo cũng không phải là phương án được ưu tiên xem xét nhằm giảm chi phí nhân sự.

4.3 Sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực

Đây là giải pháp mà không nhiều doanh nghiệp sử dụng hiệu quả bởi cần có chiến lược và tầm nhìn xa về cả mặt kinh tế lẫn luật pháp. Phần đầu bài viết đã xác định rõ phạm vi nội dung đề cập. Do đó, những phương án sau đây được nhìn nhận từ góc độ pháp luật lao động:

- i. Tuyển dụng có chọn lọc, đề cao năng lực là bước đầu giúp doanh nghiệp giảm thiểu chi phí nhân sự. Doanh nghiệp phải bỏ ra chi phí ngay từ khâu tuyển dụng. Do đó, hiệu quả chi phí đầu tư nhân sự được quyết định ngay từ bước này. Xây dựng phương

¹⁰ <http://luatsuhcm.com/nguyen-cuu-an-pham/Ban-tin-phap-luat/Ban-tin-phap-luat-thang-01-nam-2016-2/>

¹¹ <http://baothuatienhue.vn/gia-tang-tai-nan-lao-dong-a22700.html>

án tuyển dụng có thể tốn thời gian, chi phí nhưng sẽ giúp chọn lọc được những ứng cử viên phù hợp, giảm thời gian tuyển dụng cũng như đào tạo lại. Chi phí tiết kiệm được về sau sẽ đáng kể hơn nhiều so với chi phí ban đầu xây dựng phương án tuyển dụng. Nhân sự có năng lực cũng mang lại cho doanh nghiệp hiệu quả kinh tế hơn những gì đầu tư cho họ.

- ii. Đào tạo nâng cao và bổ sung năng lực lao động hiện hữu để phát huy hiệu quả lao động. Phương án này vừa thể hiện trách nhiệm của người sử dụng lao động với người lao động khi thực hiện theo quy định pháp luật lao động, vừa tạo điều kiện để lao động nâng cao năng lực của mình phục vụ cho hoạt động của doanh nghiệp hiện tại và tương lai. Đây còn là phương thức khuyến khích và ràng buộc sự gắn bó của lao động. Trong điều kiện nhiều khoản chi phí nhân sự tăng cao thì chi phí đào tạo cũng góp phần tạo gánh nặng cho doanh nghiệp nhưng thực tế chứng minh chi phí đầu tư đào tạo cho con người luôn mang lại những lợi ích thiết thực, bền vững.
- iii. Hoàn thiện cơ cấu tổ chức lao động công ty, xây dựng tiêu chí đánh giá năng lực nhân viên, chất lượng công việc. Thường xuyên sàng lọc, đánh giá lại nhân viên, các bộ phận, phòng ban trong doanh nghiệp trên cơ sở khoa học sẽ giúp người sử dụng lao động có cái nhìn tổng thể và có phương án giảm chi phí phù hợp như: cơ cấu lại các phòng ban để đảm bảo hoạt động hiệu quả, tránh chồng chéo, chồng chéo; khai thác lao động tiềm năng và có chính sách đào tạo lại hoặc đào thải những nhân viên kém chuyên nghiệp.

- iv. Tăng chính sách đãi ngộ trong thời điểm doanh nghiệp nào cũng muốn cắt giảm chi phí nhân sự được nhiều người sử dụng lao động cho là thiếu tính thực tế. Nhưng thực tế chứng minh đây là phương án sử dụng lao động thông minh trong giai đoạn khó khăn. Xây dựng chính sách đãi ngộ phù hợp không phải là việc dễ nên thực tế nhiều doanh nghiệp áp dụng chính sách “đánh đồng” cho tất cả các nhân viên. Việc cào bằng mang hiệu ứng ngược lại với mục đích đãi ngộ, không những không khuyến khích nhân viên phát huy năng lực mà còn tạo sự chủ quan, trì trệ. Chi phí lãng phí trong trường hợp này không dừng ở khoản đãi ngộ mà doanh nghiệp còn mất những khoản thu do không khai thác được chất xám của nhân viên. Thực hiện tốt bước đánh giá năng lực nhân viên nêu trên là cơ sở để xây dựng chính sách đãi ngộ hợp lý. Hiệu quả của chính sách đãi ngộ tốt là giữ được nhân tài, nâng cao năng lực lao động và thúc đẩy hiệu quả kinh doanh.

Chi phí đầu tư cho nhân sự là khoản tất yếu trong hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp và cũng là một trong những yếu tố quyết định doanh thu. Việc gia tăng chi phí nhân sự theo chính sách hiện hành tạo ra những khó khăn nhất định cho doanh nghiệp. Tuy nhiên, đây cũng là cơ hội để người sử dụng lao động mạnh tay với việc cơ cấu lại tổ chức doanh nghiệp, đánh giá lại lao động đảm bảo hoạt động hiệu quả hơn, cắt giảm những chi phí đầu tư chưa hợp lý. Cải cách thành công có thể giúp doanh nghiệp có khả năng đầu tư chi phí nhân sự cao hơn quy định pháp luật hiện hành. Việc tăng lương tối thiểu vùng sẽ không còn là mối

lo của doanh nghiệp khi nhân sự thực sự có năng lực và hoạt động hiệu quả.

PHẦN 2: ĐIỂM MỚI NỔI BẬT CỦA MỘT SỐ VĂN BẢN PHÁP LUẬT CÓ HIỆU LỰC TRONG THÁNG

1. Thời hiệu khiếu nại kiểm toán là 30 ngày theo quyết định số 03/2016/QĐ-KTNN

Ngày 28/7/2016, Kiểm toán Nhà nước ban hành Quyết định số 03/2016/QĐ-KTNN quy định giải quyết khiếu nại của đơn vị được kiểm toán. Theo đó, từ ngày 11/9/2016, đơn vị được kiểm toán có quyền khiếu nại kết quả kiểm toán trong vòng 20 ngày kể từ ngày nhận được báo cáo kiểm toán. Trường hợp vì lý do khách quan mà đơn vị kiểm toán không thể thực hiện khiếu nại trong thời hạn quy định nêu trên thì thời gian đó không tính vào thời hiệu.

Thời hạn giải quyết khiếu nại lần đầu là không quá 65 ngày kể từ ngày thụ lý. Đối với vụ việc phức tạp thì có thể kéo dài thời hạn giải quyết nhưng không quá 90 ngày. Thời hạn giải quyết khiếu nại lần 2 thực hiện như thời hạn giải quyết khiếu nại lần đầu.

Tuy nhiên, không phải trường hợp nào yêu cầu khiếu nại cũng được thụ lý giải quyết. Những trường hợp sau sẽ bị từ chối:

- i. Không chứng minh rõ nội dung đánh giá, xác nhận, kết luận, kiến nghị kiểm toán trong báo cáo kiểm toán có căn cứ trái pháp luật, gây thiệt hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của đơn vị được kiểm toán;

- ii. Thời hiệu khiếu nại kiểm toán đã hết mà không có lý do chính đáng.

Quyết định cũng quy định đơn vị được kiểm toán có quyền rút khiếu nại tại bất cứ thời điểm nào trong quá trình khiếu nại và giải quyết khiếu nại; việc rút khiếu nại phải được thực hiện bằng hình thức đơn có chữ ký của người đại diện hợp pháp của đơn vị được kiểm toán khiếu nại; đơn xin rút khiếu nại phải được gửi đến Kiểm toán Nhà nước.

2. Người giám sát hoạt động đấu thầu phải có từ 03 năm kinh nghiệm theo Thông tư số 10/2016/TT-BKHĐT

Ngày 22/7/2016, Bộ Kế hoạch và Đầu tư ban hành Thông tư số 10/2016/TT-BKHĐT thay thế Thông tư số 01/2011/TT-BKHĐT quy định việc giám sát, theo dõi và kiểm tra hoạt động đấu thầu. Theo đó, từ ngày 09/9/2016, cá nhân thực hiện việc giám sát, theo dõi hoạt động đấu thầu phải có tối thiểu 03 năm kinh nghiệm (thay vì 02 năm kinh nghiệm như trước) hoạt động trực tiếp trong lĩnh vực đấu thầu thuộc các tổ chức như: cơ quan quản lý về đấu thầu, bên mời thầu, tổ chuyên gia, cơ quan, đơn vị thẩm định.

Ngoài ra, cá nhân thực hiện việc giám sát, theo dõi hoạt động đấu thầu còn phải có chứng chỉ đào tạo về đấu thầu và có trình độ ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu đối với gói thầu được tổ chức đấu thầu quốc tế, gói

thầu thuộc dự án sử dụng vốn hỗ trợ phát triển chính thức và vốn vay ưu đãi của các nhà tài trợ.

Điều kiện nêu trên cũng đặt ra đối với thành viên đoàn kiểm tra hoạt động đấu thầu. Tuy nhiên, trưởng đoàn kiểm tra thì phải có tối thiểu 05 năm kinh nghiệm hoạt động trực tiếp trong lĩnh vực đấu thầu. Trường hợp đặc biệt cần có ý kiến của các chuyên gia chuyên ngành thì trưởng đoàn kiểm tra báo cáo người đứng đầu cơ quan kiểm tra bổ sung các chuyên gia vào tham gia đoàn kiểm tra; các chuyên gia này không bắt buộc phải có chứng chỉ đào tạo về đấu thầu.

3. Ngân hàng mô chỉ được hoạt động sau khi có Giấy phép hoạt động ngân hàng mô do Bộ y tế cấp theo Nghị định số 118/2016/NĐ-CP

Ngày 22/07/2016, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 118/2016/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 56/2008/NĐ-CP ngày 29/04/2008 quy định về tổ chức, hoạt động của ngân hàng mô và Trung tâm điều phối quốc gia về ghép bộ phận cơ thể người. Theo đó, Nghị định khẳng định lại điều kiện để được hoạt động của ngân hàng mô là phải được Bộ Y tế cấp Giấy phép trước khi hoạt động.

Về điều kiện để được cấp giấy phép, bao gồm điều kiện cơ sở hạ tầng và nhân lực:

- i. Phải có buồng kỹ thuật có diện tích tối thiểu 12 m² để tiếp nhận, xử lý, bảo quản và cung ứng mô;
- ii. Có phòng xét nghiệm với diện tích tối thiểu 12 m²;

- iii. Khu vực hành chính tổng hợp, quản lý hồ sơ, tư vấn có diện tích tối thiểu là 12 m²;
- iv. Riêng ngân hàng mô thuộc cơ sở y tế, việc xét nghiệm có thể sử dụng chung với bộ phận xét nghiệm của cơ sở y tế.
- v. Người quản lý chuyên môn của ngân hàng mô phải đủ điều kiện theo quy định tại Khoản 4 Điều 35 Luật Hiến, lấy, ghép mô, bộ phận cơ thể người và hiến, lấy xác;
- vi. Phải có 01 bác sĩ hoặc cử nhân xét nghiệm có chứng chỉ hành nghề khám, chữa bệnh;
- vii. Có 02 kỹ thuật viên y hoặc điều dưỡng tốt nghiệp trung cấp trở lên về chuyên ngành y, có chứng chỉ hành nghề khám, chữa bệnh và 01 nhân viên hành chính...

Các ngân hàng mô đã được cấp phép hoạt động theo Nghị định số 56/2008/NĐ-CP được tiếp tục hoạt động đến hết ngày 30/06/2017; từ ngày 01/07/2017, phải đáp ứng đủ các điều kiện nêu trên.

Đồng thời, dựa trên tính chất tổ chức, Nghị định đã thu hẹp loại hình tổ chức của ngân hàng mô từ 05 xuống còn 02, bao gồm: ngân hàng mô thuộc cơ sở y tế và ngân hàng mô độc lập.

Nghị định cũng quy định điều kiện, thủ tục, thẩm quyền thành lập ngân hàng mô tư nhân sẽ được điều chỉnh bởi pháp luật doanh nghiệp.

4. Hướng dẫn điều chỉnh lương hưu, trợ cấp BHXH và trợ cấp hàng tháng theo Thông tư 23/2016/TT-BLĐTBXH

Ngày 15/7/2016, Bộ lao động – Thương binh và xã hội ban hành Thông tư 23/2016/TT-BLĐTBXH hướng dẫn Nghị định 55/2016/NĐ-CP. Theo đó, từ 01/9/2016 sẽ điều chỉnh lương hưu, trợ cấp BHXH và trợ cấp hàng tháng, cụ thể như sau:

- i. Điều chỉnh mức hưởng đối với người bắt đầu hưởng lương hưu, trợ cấp hàng tháng trong thời gian từ ngày 01/01/2015 đến trước ngày 01/5/2016: Mức lương hưu, trợ cấp hàng tháng mới = Mức lương hưu, trợ cấp hiện hưởng x 1,08
- ii. Điều chỉnh mức hưởng đối với người có mức lương hưu, trợ cấp dưới 2.000.000 đồng/tháng:
 - + Đối với người có mức lương hưu từ 1.750.000 đồng/tháng trở xuống: Mức lương hưu sau điều chỉnh được cộng (+) thêm 250.000 đồng/tháng.
 - + Đối với người có mức lương hưu từ trên 1.750.000 đồng/tháng đến dưới 2.000.000 đồng/tháng: Mức lương hưu sau điều chỉnh là 2.000.000 đồng/tháng.
 - + Đối với người có mức trợ cấp mất sức lao động, trợ cấp hàng tháng từ 1.850.000 đồng/tháng trở xuống: Mức trợ cấp mất sức lao động, trợ cấp hàng tháng sau điều chỉnh được cộng (+) thêm 150.000 đồng/tháng.
 - + Đối với người có mức trợ cấp mất sức lao động, trợ cấp hàng tháng từ trên 1.850.000 đồng/tháng đến dưới 2.000.000 đồng/tháng: Mức trợ cấp mất sức lao động, trợ cấp hàng tháng sau điều chỉnh là 2.000.000 đồng/tháng.

5. Năng lực hoạt động xây dựng của cá nhân, tổ chức theo Thông tư 17/2016/TT-BXD

Ngày 30/6/2016, Bộ xây dựng đã ban hành Thông tư 17/2016/TT-BXD hướng dẫn về năng lực hoạt động xây dựng gồm: năng lực hành nghề hoạt động xây dựng của cá nhân; năng lực hoạt động xây dựng của tổ chức; công bố thông tin về năng lực hoạt động xây dựng, thay thế các Thông tư: Thông tư số 12/2009/TT-BXD; Thông tư số 05/2010/TT-BXD; Thông tư số 22/2009/TT-BXD; Thông tư số 25/2009/TT-BXD và Thông tư số 11/2014/TT-BXD.

Theo đó, từ ngày 01/9/2016, cá nhân và tổ chức tham gia hoạt động xây dựng phải đáp ứng các điều kiện nhất định sau:

- i. Đối với cá nhân: tham gia hoạt động xây dựng thuộc các lĩnh vực sau thì phải có chứng chỉ hành nghề, bao gồm: Khảo sát xây dựng; Thiết kế quy hoạch xây dựng; Thiết kế xây dựng công trình; Giám sát thi công xây dựng; Kiểm định xây dựng và định giá xây dựng.
- ii. Đối với tổ chức: khi tham gia hoạt động xây dựng ở các lĩnh vực sau phải có chứng chỉ năng lực: Khảo sát xây dựng; lập quy hoạch xây dựng; lập, thẩm tra dự án đầu tư xây dựng; quản lý dự án; thi công xây dựng công trình; giám sát thi công xây dựng; kiểm định và quản lý, thẩm tra chi phí đầu tư xây dựng.

Thông tư cũng quy định:

- i. Việc sát hạch để cấp chứng chỉ hành nghề được thực hiện theo hình thức trắc nghiệm với 15 câu kiến thức chuyên môn (chiếm

60 điểm) và 10 câu về kiến thức pháp luật liên quan (40 điểm). Thời gian làm bài tối đa là 30 phút, tổng điểm bài thi là 100 điểm.

- ii. Việc cấp chứng chỉ hành nghề cho cá nhân là người nước ngoài hoặc người Việt Nam định cư ở nước ngoài.

- iii. Việc đăng tải thông tin về năng lực và bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ hoạt động xây dựng.

Thông tư này có hiệu lực thi hành từ ngày 01/9/2016. Riêng quy định tại Khoản 1 Điều 31 Thông tư này có hiệu lực từ ngày Thông tư được ban hành (quy định chuyển tiếp về việc cấp chứng chỉ hành nghề, chứng chỉ đánh giá năng lực trước 01/9/2016).

PHẦN 3: DANH MỤC CÁC VĂN BẢN PHÁP LUẬT CÓ HIỆU LỰC TRONG THÁNG

1. Nghị định 116/2016/NĐ-CP của Chính phủ về việc quy định chính sách hỗ trợ học sinh và trường phổ thông ở xã, thôn đặc biệt khó khăn có hiệu lực từ ngày 01/9/2016

2. Nghị định 115/2016/NĐ-CP của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 163/2013/NĐ-CP ngày 12/11/2013 của Chính phủ quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực hóa chất, phân bón và vật liệu nổ công nghiệp có hiệu lực từ ngày 15/9/2016

3. Nghị định 117/2016/NĐ-CP của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang có hiệu lực từ ngày 15/9/2016

4. Nghị định 118/2016/NĐ-CP của Chính phủ về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 56/2008/NĐ-CP ngày 29/04/2008 của Chính phủ quy định về tổ chức, hoạt động của ngân hàng mô và Trung

tâm điều phối quốc gia về ghép bộ phận cơ thể người có hiệu lực từ ngày 15/9/2016

5. Quyết định 32/2016/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Chính sách trợ giúp pháp lý cho người nghèo, đồng bào dân tộc thiểu số tại các huyện nghèo, xã nghèo, thôn, bản đặc biệt khó khăn giai đoạn 2016-2020 và hỗ trợ việc tham gia tổ tụng có tính chất phức tạp hoặc điển hình có hiệu lực từ ngày 15/9/2016

6. Quyết định 02/2016/QĐ-KTNN của Kiểm toán Nhà nước về việc ban hành Hệ thống Chuẩn mực kiểm toán Nhà nước có hiệu lực từ ngày 15/9/2016

7. Thông tư 04/2016/TT-BNG của Bộ Ngoại giao về việc hướng dẫn thủ tục cấp thị thực, gia hạn tạm trú, cấp thẻ tạm trú cho người nước ngoài tại Việt Nam thuộc thẩm quyền của Bộ Ngoại giao có hiệu lực từ ngày 01/9/2016

8. Thông tư 14/2016/TT-BTNMT của Bộ Tài nguyên và Môi trường về việc ban hành Danh mục địa danh dân cư, sơn văn, thủy văn,

kinh tế - xã hội phục vụ công tác thành lập bản đồ tỉnh Bình Dương có hiệu lực từ ngày 01/9/2016

9. Thông tư 15/2016/TT-BTNMT của Bộ Tài nguyên và Môi trường về việc ban hành Danh mục địa danh dân cư, sơn văn, thủy văn, kinh tế - xã hội phục vụ công tác thành lập bản đồ tỉnh Bình Phước có hiệu lực từ ngày 01/9/2016

10. Thông tư 16/2016/TT-BTNMT của Bộ Tài nguyên và Môi trường về việc ban hành Danh mục địa danh dân cư, sơn văn, thủy văn, kinh tế - xã hội phục vụ công tác thành lập bản đồ tỉnh Long An có hiệu lực từ ngày 01/9/2016

11. Thông tư 17/2016/TT-BXD của Bộ Xây dựng hướng dẫn về năng lực của tổ chức, cá nhân tham gia hoạt động xây dựng có hiệu lực từ ngày 01/9/2016

12. Thông tư 23/2016/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội và trợ cấp hằng tháng theo Nghị định 55/2016/NĐ-CP ngày 15/06/2016 của Chính phủ có hiệu lực từ ngày 01/9/2016

13. Thông tư 121/2016/TT-BTC của Bộ Tài chính về việc quy định mức thu, chế độ thu, nộp, quản lý và sử dụng phí sử dụng đường bộ trạm thu phí tại Km2123+250 quốc lộ 1, tỉnh Sóc Trăng có hiệu lực từ ngày 03/9/2016

14. Thông tư 122/2016/TT-BTC của Bộ Tài chính về việc quy định mức thu, chế độ thu, nộp, quản lý và sử dụng phí sử dụng đường bộ trạm thu phí tại Km2171+200 quốc lộ 1, tỉnh Bạc Liêu có hiệu lực từ ngày 03/9/2016

15. Thông tư 123/2016/TT-BTC của Bộ Tài chính về việc quy định mức thu, chế độ thu, nộp, quản lý và sử dụng phí sử dụng đường bộ trạm thu phí cầu Yên Lệnh quốc lộ 38 có hiệu lực từ ngày 06/9/2016

16. Thông tư 10/2016/TT-BKHĐT của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về việc quy định chi tiết việc giám sát, theo dõi và kiểm tra hoạt động đấu thầu có hiệu lực từ ngày 09/9/2016

17. Thông tư 18/2016/TT-BTNMT của Bộ Tài nguyên và Môi trường về việc quy định chi tiết về hồ sơ tài nguyên hải đảo, hướng dẫn việc lập và quản lý hồ sơ tài nguyên hải đảo có hiệu lực từ ngày 09/9/2016

18. Thông tư 10/2016/TT-BTP của Bộ Tư pháp quy định về báo cáo viên pháp luật, tuyên truyền viên pháp luật có hiệu lực từ ngày 10/9/2016

19. Thông tư 28/2016/TT-BNNPTNT của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn về việc ban hành Danh mục bổ sung giống cây trồng được phép sản xuất, kinh doanh ở Việt Nam có hiệu lực từ ngày 10/9/2016

20. Thông tư 29/2016/TT-BNNPTNT của Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn về việc quy định tiêu chuẩn đối với nhân viên thú y xã, phường, thị trấn có hiệu lực từ ngày 19/9/2016

21. Thông tư 06/2016/TT-BKHĐT của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về việc hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định 15/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ về đầu tư theo hình thức đối tác công tư có hiệu lực từ ngày 20/9/2016

22. Thông tư 14/2016/TT-BCT của Bộ Công Thương về việc sửa đổi, bổ sung Thông tư 36/2010/TT-BCT ngày 15/11/2010 của Bộ Công Thương thực hiện Quy tắc Thủ tục cấp và kiểm tra xuất xứ sửa đổi và Quy tắc cụ thể mặt hàng theo hệ thống hài hòa phiên bản 2007 trong Hiệp định Thương mại hàng hóa thuộc Hiệp định khung về Hợp tác kinh tế toàn diện giữa Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á và nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa có hiệu lực từ ngày 20/9/2016

23. Thông tư 125/2016/TT-BTC của Bộ Tài chính về việc sửa đổi Thông tư 33/2016/TT-BTC ngày 25/02/2016 của Bộ trưởng Bộ Tài chính quy định mức thu, chế độ thu, nộp, quản lý và sử dụng phí sử

dụng đường bộ trạm thu phí Mỹ Lộc quốc lộ 21B, tỉnh Nam Định có hiệu lực từ ngày 20/9/2016

24. Thông tư liên tịch 13/2016/TTLT-BTNMT-BNV của Bộ Tài nguyên và Môi trường, Bộ Nội vụ về việc quy định tiêu chuẩn, điều kiện, hình thức, nội dung thi thăng hạng chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành tài nguyên và môi trường có hiệu lực từ ngày 01/9/2016

25. Thông tư liên tịch 12/2016/TTLT-BKHCN-BTC của Bộ Khoa học và Công nghệ, Bộ Tài chính về việc hướng dẫn nội dung chi và quản lý Quỹ phát triển khoa học và công nghệ của doanh nghiệp có hiệu lực từ ngày 01/9/2016.

Nội dung của Bản tin này không phải là tư vấn pháp lý và cũng không thể hiện ý kiến của chúng tôi hoặc của bất cứ luật sư hay chuyên gia tư vấn nào của chúng tôi. Bản tin này cung cấp các thông tin chung và những thông tin này có thể không chính xác, đầy đủ hoặc cập nhật tại thời điểm được đọc. Nội dung này cũng không nhằm sử dụng như phần hỗ trợ thêm cho các ý kiến tư vấn và quan điểm pháp lý của chúng tôi. Vui lòng tìm kiếm các ý kiến tư vấn pháp lý hoặc tư vấn chuyên nghiệp khác phù hợp với những vấn đề mà bạn gặp phải. Chúng tôi tuyên bố rõ ràng là sẽ không chịu trách nhiệm về những hành động hoặc không hành động dựa trên bất kỳ hoặc toàn bộ nội dung của Bản tin này.

Hì vọng chúng tôi sẽ cung cấp cho độc giả những thông tin hữu ích liên quan đến các quy định pháp luật mới ban hành thông qua bản tin lần này và hoan nghênh mọi phản hồi hoặc thắc mắc của Quý khách hàng. Mọi nhận xét của Quý khách xin vui lòng gửi về địa chỉ info@luatsuhcm.com.

Trong trường hợp Quý khách hàng muốn tìm hiểu các bản tin khác của chúng tôi, xin vui lòng truy cập mục Bản tin pháp luật trên trang thông tin điện tử của chúng tôi: www.luatsuhcm.com.