

Kết quả triển khai thực hiện cải cách chính sách TIỀN LƯƠNG, BẢO HIỂM XÃ HỘI VÀ TRỢ CẤP ƯU ĐÃI NGƯỜI CÓ CÔNG

■ NGUYỄN DUY THĂNG (*)

I. NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA CẢI CÁCH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG, BẢO HIỂM XÃ HỘI VÀ TRỢ CẤP ƯU ĐÃI NGƯỜI CÓ CÔNG

Thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá VIII và Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX, Thủ tướng Chính phủ đã giao Ban Chỉ đạo nghiên cứu cải cách chính sách tiền lương Nhà nước xây dựng Đề án cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công. Đề án đã được triển khai nghiên cứu từ đầu năm 2001, đã tổ chức nhiều lần lấy ý kiến các nhà khoa học, các nhà quản lý, đại biểu Quốc hội và các bộ, ngành, địa phương. Đề án đã được Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX thông qua và Chính phủ đã báo cáo tại kỳ họp thứ tư Quốc hội khóa XI. Đề án được thực hiện từng bước, bắt đầu từ năm 2003 với sáu nội dung cơ bản như sau:

1. Về tiền lương tối thiểu:

Thực hiện cơ chế mức lương tối thiểu chung là "mức lương sàn" thấp nhất để làm căn cứ điều chỉnh các quan hệ lao động trong xã hội theo Bộ luật Lao động và làm căn cứ quy định đóng, hưởng bảo hiểm xã hội. Trong từng khu vực (hành chính, sự nghiệp, doanh nghiệp) được áp dụng mức lương tối thiểu khác nhau bằng hoặc cao hơn mức lương tối thiểu chung tùy thuộc vào nguồn trả lương của từng khu vực. Mức lương tối thiểu được điều chỉnh tùy thuộc vào mức tăng trưởng của nền kinh tế, biến động giá tiêu dùng, quan hệ cung cầu lao động và mức tăng thu nhập chung trong xã hội.

(*) Vụ trưởng Vụ Tiền lương - Bộ Nội vụ

2. Về quan hệ tiền lương; hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp:

Mở rộng giãn cách quan hệ mức lương tối thiểu - trung bình (tốt nghiệp đại học qua tập sự) - tối đa (chuyên gia cao cấp) từ 1-1,78-8,5 lên 1-2,34-10, chú trọng nâng thêm mức lương trung bình và mức lương thấp để có lợi hơn đối với số đông cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.

Thu gọn hệ thống thang lương, bảng lương; phân biệt bảng lương công chức với bảng lương viên chức, lực lượng vũ trang và trong các công ty nhà nước. Rút bớt số bậc trong các ngạch tạo điều kiện mở rộng khoảng cách giữa các bậc trong ngạch, khắc phục tình trạng "bậc lương treo" trong thiết kế bảng lương (người đặc biệt xuất sắc sẽ đạt được bậc lương cao nhất trong bảng lương). Thực hiện nguyên tắc xếp lương chuyên môn và hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo đối với cán bộ lãnh đạo bầu cử và bổ nhiệm tạo thuận lợi cho việc xếp lương khi điều động, luân chuyển cán bộ trong hệ thống chính trị.

Thực hiện một số chế độ phụ cấp mới như phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp kiêm nhiệm chức danh lãnh đạo, phụ cấp trách nhiệm theo nghề hoặc công việc; phụ cấp quân binh chủng đặc biệt.

3. Về cơ chế quản lý tiền lương và thu nhập trong khu vực hành chính, sự nghiệp:

Thực hiện khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan hành chính; thực hiện tự chủ tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp theo hướng các đơn vị sự nghiệp thực hiện hạch toán thu, chi (không vì

mục tiêu lợi nhuận), tự chủ về tổ chức thực hiện nhiệm vụ, về quản lý và sử dụng lao động, quản lý các nguồn lực tài chính và tự chủ về trả lương cho người lao động;

Thực hiện phân cấp phù hợp với nhiệm vụ và quyền hạn của bộ quản lý ngành, lĩnh vực trong việc xây dựng và tổ chức thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức chuyên ngành; phân cấp gắn với làm rõ thẩm quyền và trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, với thanh tra, kiểm tra trong việc xếp lương và nâng bậc lương; quy định chế độ nâng bậc lương trước thời hạn khi đạt thành tích xuất sắc đối với cán bộ, công chức, viên chức và kéo dài thời gian nâng bậc lương đối với những người không hoàn thành nhiệm vụ hoặc bị kỷ luật.

4. Về tiền lương của công ty nhà nước:

Công ty nhà nước được áp dụng mức lương tối thiểu bằng hoặc cao hơn mức lương tối thiểu chung trên cơ sở năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty. Tiền lương và tiền thưởng đối với Hội đồng quản trị, Tổng Giám đốc, Giám đốc, Kế toán trưởng trả theo năm phụ thuộc vào hiệu quả sản xuất kinh doanh và mức tăng năng suất lao động của công ty.

5. Về chính sách bảo hiểm xã hội:

Điều chỉnh lương hưu để giải quyết chênh lệch bất hợp lý về lương hưu giữa các thời kỳ do thay đổi quan hệ tiền lương (tháng 9/1985, tháng 4/1993, tháng 10/2004) và do điều chỉnh mức lương tối thiểu chung. Chuẩn bị trình Quốc hội ban hành Luật Bảo hiểm xã hội.

6. Về trợ cấp ưu đãi người có công:

Điều chỉnh mức trợ cấp ưu đãi người có công phù hợp với mức sống trung bình của xã hội; bổ sung chế độ mai táng phí, trợ cấp một lần khi từ trần và trợ cấp ưu đãi trong giáo dục

đào tạo đối với người có công. Thực hiện trợ cấp một lần đối với người được tặng thưởng huân chương, huy chương kháng chiến.

II. KẾT QUẢ THỰC HIỆN CẢI CÁCH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG, BẢO HIỂM XÃ HỘI VÀ TRỢ CẤP ƯU ĐÃI NGƯỜI CÓ CÔNG TỪ NĂM 2003 ĐẾN NAY

1. Mức tăng lương và trợ cấp

Theo bước đi của Đề án, từ tháng 01/2003 chúng ta đã điều chỉnh tăng lương và trợ cấp ưu đãi người có công, đến nay kết quả như sau:

a. Đối với cán bộ, công chức, viên chức và người hưởng lương:

Tháng 01/2003 điều chỉnh mức lương tối thiểu chung từ 210.000 đồng lên 290.000 đồng/tháng (tăng thêm 38,1%); đến tháng 10/2004 mở rộng quan hệ mức lương tối thiểu - trung bình - tối đa từ 1-1,78-8,5 lên 1-2,34-10 (mức lương trung bình từ 1,78 lên 2,34 tăng thêm 31,5%, mức lương tối đa từ 8,5 lên 10 tăng thêm 17,6%); đến tháng 10/2005 điều chỉnh mức lương tối thiểu chung từ 290.000 đồng lên 350.000 đồng/tháng (tăng thêm 20,7%). Tính chung trong 3 năm (2003-2005) mức lương tăng thêm từ 66,7% đến 119% so với trước khi thực hiện Đề án (mức lương tối thiểu chung tăng thêm 66,7%; mức lương trung bình tăng thêm 119% và mức lương tối đa tăng thêm 96%).

b. Đối với người nghỉ hưu:

Tháng 01/2003 khi điều chỉnh mức lương tối thiểu từ 210.000 đồng lên 290.000 đồng (tăng thêm 38,1%) thì lương hưu của người nghỉ hưu trước tháng 9/1985 tăng thêm 46%; từ tháng 9/1985 đến trước tháng 4/1993 tăng thêm 42%; từ tháng 4/1993 trở đi tăng thêm 38,1%. Tiếp đó đến tháng 01/2004 tăng thêm lương hưu của người nghỉ hưu trước tháng 4/1993 từ 7% đến 9%; đến tháng 10/2004 khi điều chỉnh quan hệ tiền lương mới, tiếp tục

**Mừng Đảng mở Đại hội X, toàn dân nô nức thi đua, đường đời mới chĩa chan ngàn hy vọng
Vui xuân thêm công trình mới, cả nước tung bừng khí thế, hướng đi lên chào đón vạn niềm tin**

LÊ VY

tăng thêm lương hưu 10%; đến tháng 10/2005 khi điều chỉnh mức lương tối thiểu từ 290.000 đồng lên 350.000 đồng (tăng thêm 20,7%) thì lương hưu tăng thêm từ 30,4% đến 32,8%. Như vậy, tính chung trong 3 năm (2003-2005) thì mức tăng lương hưu (% tăng) cao hơn so với mức tăng lương của cán bộ, công chức tại chức (lương hưu của người nghỉ hưu trước tháng 9/1985 tăng thêm từ 124% đến 128%; trước tháng 4/1993 tăng thêm từ 118% đến 122%...).

c. Đối với người có công:

Tháng 01/2003 khi điều chỉnh lương tối thiểu từ 210.000 đồng lên 290.000 đồng/tháng thì trợ cấp ưu đãi người có công được tăng thêm bình quân 38,1%. Đến tháng 10/2004, quy định mức chuẩn (mức trợ cấp tuất đối với thân nhân của 1 liệt sĩ) phù hợp với mức sống trung bình của xã hội để làm căn cứ điều chỉnh các mức trợ cấp ưu đãi người có công theo các mức tăng khác nhau. Theo đó, mức chuẩn đã được điều chỉnh từ 170.000 đồng/tháng (tháng 01/2003) lên 292.000 đồng/tháng (tăng thêm 71,8%); đến tháng 10/2005 tiếp tục điều chỉnh lên 355.000 đồng/tháng (tăng thêm 21,6%). Như vậy tính chung trong 3 năm (2003-2005) thì mức tăng (% tăng bình quân) trợ cấp ưu đãi người có công cũng tăng cao hơn so với mức tăng lương của cán bộ, công chức tại chức.

2. Mức tăng lương so với mức tăng giá tiêu dùng:

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê công bố thì chỉ số giá tiêu dùng tính chung trong 3 năm (2003-2005) tăng thêm 22,3% (năm 2003 tăng 3%; năm 2004 tăng 9,5% và năm 2005 tăng 8,4%).

Như vậy, kể từ tháng 01/2003 khi thực hiện Đề án cải cách tiền lương, đến nay mức tăng lương (từ 66,7% đến 119%) nêu trên là cao hơn mức tăng giá tiêu dùng (22,3%), đời sống của người hưởng lương, người nghỉ hưu và người có công đã có cải thiện đáng kể. Thực tế hiện nay, tình hình giá cả có những biến động xấu ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống của người hưởng lương và trợ cấp xã hội

nhưng xét chung cả giai đoạn từ năm 2003 khi thực hiện Đề án cải cách tiền lương đến nay thì mức tăng lương và trợ cấp đã bảo đảm không thấp hơn mức tăng giá tiêu dùng, tuy nhiên đời sống của người hưởng lương và trợ cấp xã hội vẫn còn nhiều khó khăn. Cùng với việc điều chỉnh tiền lương và trợ cấp, Chính phủ đã và đang thực hiện các giải pháp điều hành vĩ mô nhằm giữ mức tăng giá tiêu dùng trong giới hạn cho phép.

Sau năm 2005, việc điều chỉnh tiền lương tiếp tục được thực hiện theo bước đi của Đề án cải cách chính sách tiền lương cho phù hợp với mức tăng trưởng của nền kinh tế, chỉ số giá tiêu dùng, quan hệ cung cầu lao động và mức tăng thu nhập chung trong xã hội.

3. Các văn bản quy phạm pháp luật về cải cách tiền lương và trợ cấp ưu đãi người có công đã được ban hành từ năm 2003 đến năm 2005

a. Năm 2003:

Để chuẩn bị cho cải cách các nội dung của chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công và để phù hợp với mức tăng trưởng của nền kinh tế, ngay từ tháng 01/2003 Chính phủ đã ban hành Nghị định và các bộ, ngành chức năng đã ban hành các Thông tư hướng dẫn thực hiện điều chỉnh mức lương tối thiểu từ 210.000 đồng lên 290.000 đồng/tháng, đồng thời điều chỉnh mức trợ cấp ưu đãi người có công tăng tương ứng (bình quân tăng thêm 38,1%) và điều chỉnh mức lương hưu (trước tháng 4/1993) tăng cao hơn.

b. Năm 2004 và 2005:

Tháng 10/2004 và tháng 10/2005 thực hiện cải cách toàn diện các nội dung của chính sách tiền lương (lương tối thiểu; quan hệ tiền lương; thang lương, bảng lương, phụ cấp; cơ chế quản lý tiền lương); điều chỉnh lương hưu và trợ cấp ưu đãi người có công. Theo đó, đến nay đã ban hành một Quyết định của Ban Bí thư Trung ương về lương của cán bộ, công chức, viên chức cơ quan Đảng, Mặt trận và các đoàn thể; một Nghị quyết của Ủy ban thường vụ Quốc hội về lương cán bộ bầu cử

của Nhà nước, Toà án, Kiểm sát; 11 Nghị định của Chính phủ về lương tối thiểu, chế độ tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức khu vực hành chính sự nghiệp, lực lượng vũ trang, lương doanh nghiệp, điều chỉnh lương hưu, điều chỉnh trợ cấp ưu đãi người có công; 8 Quyết định của Thủ tướng Chính phủ về chế độ đặc thù, phụ cấp ưu đãi, phụ cấp trách nhiệm theo nghề, chế độ tiền lương đối với công an chuyển ngành; 53 Thông tư và văn bản hướng dẫn thực hiện của các bộ, ngành chức năng (Bộ Nội vụ, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính, Bộ Quốc phòng, Bộ Công an, Ban Tổ chức Trung ương và các bộ, ngành liên quan).

Khối lượng văn bản triển khai thực hiện cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công nêu trên là rất nhiều, rất phức tạp và còn phải tiếp tục ban hành một số Nghị định của Chính phủ, Quyết định của Thủ tướng Chính phủ và các Thông tư hướng dẫn của các bộ, ngành về chế độ phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp ưu đãi theo nghề, về xếp hạng các đơn vị sự nghiệp,... cho phù hợp với chế độ tiền lương mới đã thực hiện từ ngày 01/10/2004.

Căn cứ các văn bản quy định về chế độ tiền lương mới, Bộ Nội vụ đã phối hợp với các bộ, ngành liên quan tổ chức tập huấn trong cả nước. Đến nay, về cơ bản cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang, người nghỉ hưu và người có công đã thực hiện xong việc chuyển xếp lương và trợ cấp cũ sang lương và trợ cấp mới, đã được tạm ứng và truy lĩnh từ ngày 01/10/2004. Các mức lương và trợ cấp mới tuy đã tăng cao hơn so với mức tăng giá tiêu dùng, phù hợp hơn với mức tăng trưởng của nền kinh tế, quan hệ cung cầu lao động và mức tăng thu nhập chung trong xã hội, ngân sách nhà nước đã chi tăng thêm cho cải cách tiền lương và trợ cấp xã hội hàng chục nghìn tỷ đồng, nhưng đời sống của người hưởng lương và trợ cấp xã hội vẫn còn nhiều khó khăn, đòi hỏi phải được tiếp tục xem xét, điều chỉnh cho phù hợp trong thời gian tới.

Tóm lại, cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công là chủ trương, chính sách lớn của Đảng và Nhà nước, có mục tiêu cao nhất là cải thiện tốt hơn đời sống của cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang, người lao động, người nghỉ hưu và người có công với cách mạng. Cải cách chính sách tiền lương liên quan trực tiếp đến lợi ích của hàng triệu người hưởng lương và trợ cấp xã hội; thực chất cải cách tiền lương và trợ cấp là tổ chức phân phối lại sản phẩm xã hội nhằm thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước, giữ vững ổn định chính trị - xã hội. Trong bối cảnh kinh tế - xã hội của đất nước còn có nhiều khó khăn, mặt bằng giá mới của thế giới về nguyên liệu đầu vào (xăng dầu, xi măng, sắt thép,...) đã hình thành tác động trực tiếp vào giá cả trong nước, tình hình dịch cúm gia cầm, bão lụt,...nhưng Đảng và Nhà nước đã quan tâm đến việc cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công để cải thiện đời sống của người nghỉ hưu, người có công với cách mạng, cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động là một cố gắng rất lớn.

Quá trình thực hiện cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công đòi hỏi phải được thường xuyên điều chỉnh cho phù hợp với thực tiễn, gắn với cải cách hành chính, đẩy mạnh phân cấp trong quản lý tiền lương cho phù hợp thẩm quyền và trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, với nhiệm vụ và quyền hạn của các bộ quản lý ngành, lĩnh vực trong việc xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách, chế độ đối với cán bộ, công chức, viên chức chuyên ngành; phân cấp gắn với công tác thanh tra, kiểm tra; với giải thích, tuyên truyền để vừa bảo đảm thực hiện được các mục tiêu của cải cách, vừa để người hưởng lương và trợ cấp chia sẻ với những khó khăn của đất nước, tạo đồng thuận trong xã hội mỗi khi Nhà nước điều chỉnh tiền lương và trợ cấp xã hội. ■