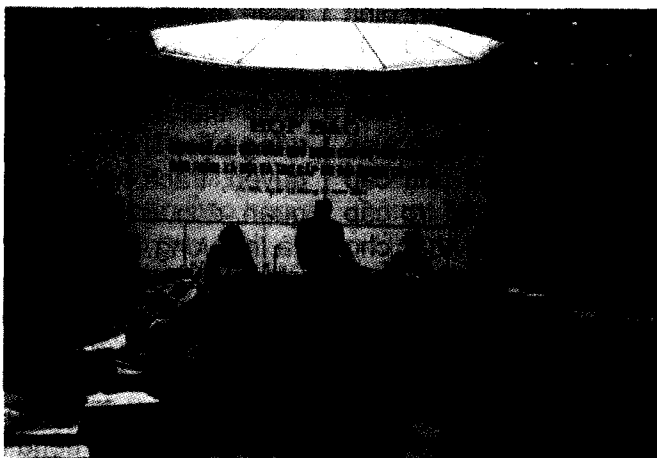


CÔNG BỐ CÁC VĂN BẢN QUY ĐỊNH VỀ CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG, BẢO HIỂM XÃ HỘI VÀ TRỢ CẤP ƯU ĐÃI NGƯỜI CÓ CÔNG

■ NGUYỄN MINH HẰNG

Ngày 25/12/2004 tại Hà Nội, Ban Chỉ đạo nghiên cứu cải cách chính sách tiền lương nhà nước tổ chức họp báo công bố các văn bản về chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công. Các đồng chí Đỗ Quang Trung - Bộ trưởng



Bộ Nội vụ, Nguyễn Thị Hằng - Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh xã hội, Nguyễn Sinh Hùng - Bộ trưởng Bộ Tài chính đồng chủ trì cuộc họp báo.

Thực hiện lộ trình của đề án cải cách năm 2004, đến nay Ban Bí thư Trung ương Đảng, Ủy ban Thường vụ Quốc hội và Chính phủ đã ban hành 9 văn bản quy định về chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công (được tính hưởng và truy lĩnh theo tiền lương và trợ cấp mới kể từ ngày 01/10/2004).

I. Nội dung chính của các văn bản

1. Quyết định số 128/QĐ/TW ngày 14/12/2004 của Ban Bí thư Trung ương về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức cơ quan Đảng, Mặt trận và các đoàn thể.

Quyết định có 10 điều, đối tượng áp dụng là cán bộ, công chức, viên chức trong các cơ quan, đơn vị sự nghiệp của Đảng, Mặt

trận, các đoàn thể từ Trung ương đến cơ sở (riêng cấp xã do Chính phủ quy định).

Nội dung cơ bản của Quyết định nêu rõ: Quy định 1 bảng lương chức vụ từ Trưởng đoàn thể Trung ương và tương đương trở lên, 1 bảng lương chuẩn đối với Hội cựu

chiến binh và 5 bảng phụ cấp chức vụ lãnh đạo cơ quan, đơn vị sự nghiệp của Đảng, Mặt trận và các đoàn thể. Mức lương tối thiểu, việc xếp lương đối với cán bộ, công chức chuyên môn, nghiệp vụ, các chế độ phụ cấp lương, quản lý tiền lương và thu nhập áp dụng như đối với cán bộ, công chức, viên chức nhà nước.

2. Nghị quyết số 730/NQ-UBTVQH11 ngày 30/9/2004 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội phê chuẩn bảng lương chức vụ, bảng phụ cấp chức vụ đối với cán bộ lãnh đạo của Nhà nước; bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ ngành Tòa án, ngành Kiểm sát. Nghị quyết có 5 điều, áp dụng cho đối tượng là các chức danh lãnh đạo Nhà nước ở Trung ương, các cơ quan của Quốc hội, Đoàn đại biểu Quốc hội, Tòa án, Kiểm sát, HĐND cấp tỉnh, cấp huyện.

Nội dung cơ bản của Nghị quyết quy định 1 bảng lương chức vụ lãnh đạo Nhà nước

từ Bộ trưởng và tương đương trở lên; 1 bảng phụ cấp chức vụ lãnh đạo cơ quan của Quốc hội, Đoàn đại biểu Quốc hội, Toà án, Kiểm sát, HĐND cấp tỉnh, cấp huyện và 1 bảng lương chuyên môn nghiệp vụ ngành Toà án, ngành Kiểm sát.

3. Nghị định số 203/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu. Nghị định có 6 điều, áp dụng với các đối tượng là cán bộ, công chức, viên chức, công nhân trong khu vực nhà nước và điều chỉnh các quan hệ thuê mướn lao động.

Nội dung cơ bản của Nghị định quy định mức lương tối thiểu chung (mức lương sàn thấp nhất) hiện nay là 290.000 đồng/tháng để trả công cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường, để tính các mức lương và phụ cấp trong khu vực nhà nước, tính chế độ trợ cấp thôi việc và thực hiện một số chế độ khác cho người lao động theo quy định của pháp luật; Quy định nguyên tắc điều chỉnh mức lương tối thiểu chung theo mức tăng trưởng kinh tế, chỉ số giá sinh hoạt và cung cầu lao động theo từng thời kỳ; Quy định việc áp dụng hệ số điều chỉnh tăng thêm tiền lương tối thiểu đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang (tuỳ thuộc vào khả năng ngân sách nhà nước và nguồn trả lương), đối với công ty nhà nước (tuỳ thuộc vào năng suất lao động và hiệu quả hoạt động sản xuất, kinh doanh).

4. Nghị định số 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. Nghị định có 4 chương 13 điều, áp dụng cho các đối tượng là cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang, cán bộ chuyên trách và công chức cấp xã.

Nghị định quy định chế độ tiền lương gồm các nội dung về mức lương tối thiểu; các bảng lương; các chế độ phụ cấp lương; chế độ nâng bậc lương; chế độ trả lương; nguồn kinh phí để trả lương, quản lý tiền lương và thu nhập; Quy định 7 bảng lương mới trên cơ sở thu gọn các bảng lương hiện nay đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang; Quy định các chế độ phụ cấp quân hàm hạ sỹ quan, chiến sỹ nghĩa vụ; phụ cấp

chức vụ lãnh đạo (bầu cử, bổ nhiệm) và 8 chế độ phụ cấp lương gồm: phụ cấp thâm niên vượt khung cho người giữ bậc cuối cùng trong ngạch; phụ cấp kiêm nhiệm chức danh lãnh đạo; phụ cấp khu vực; phụ cấp đặc biệt; phụ cấp thu hút; phụ cấp lưu động; phụ cấp độc hại, nguy hiểm; phụ cấp đặc thù theo nghề hoặc công việc (trong đó có phụ cấp thâm niên nghề; phụ cấp ưu đãi, phụ cấp trách nhiệm theo nghề; phụ cấp trách nhiệm công việc; phụ cấp phục vụ quốc phòng, an ninh); Quy định chế độ nâng bậc lương sớm khi hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ (hàng năm là 5% tổng số cán bộ, công chức, viên chức của cơ quan, đơn vị). Nếu bị kỷ luật hoặc không hoàn thành nhiệm vụ thì kéo dài thời gian nâng bậc. Thực hiện phân cấp gắn với thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc xếp lương, nâng bậc và trả lương.

Nguồn kinh phí để trả lương từ 4 nguồn (tiết kiệm 10% chi thường xuyên không kể chi lương; sử dụng 35-40% nguồn thu được để lại đơn vị để trả lương; từ 50% nguồn thu tăng thu ngân sách địa phương; phần còn thiếu do ngân sách Trung ương bảo đảm).

5. Nghị định số 205/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định hệ thống thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp lương trong các công ty nhà nước. Nghị định có 9 điều, áp dụng với các đối tượng là thành viên hội đồng quản trị, ban kiểm soát, tổng giám đốc, giám đốc, phó tổng giám đốc, phó giám đốc, kế toán trưởng, công nhân, viên chức, nhân viên trong các công ty nhà nước.

Nghị định quy định công nhân, nhân viên trực tiếp sản xuất kinh doanh áp dụng 2 thang lương (7 bậc và 6 bậc) và 15 bảng lương; 1 bảng lương chuyên gia, nghệ nhân (hệ số lương cao nhất là 8,0); 1 bảng lương viên chức chuyên môn nghiệp vụ và 1 bảng lương nhân viên thừa hành, phục vụ và 2 bảng lương chức vụ theo hạng công ty đối với thành viên chuyên trách hội đồng quản trị, giám đốc, phó giám đốc và kế toán trưởng (chủ tịch Hội đồng quản trị cao nhất là 8,50, tổng giám đốc cao nhất là 8,20).

Nghị định cho phép áp dụng 6 loại phụ

cấp trong công ty nhà nước, gồm: phụ cấp giữ chức vụ trưởng, phó phòng; phụ cấp khu vực; phụ cấp trách nhiệm công việc; phụ cấp độc hại, nguy hiểm; phụ cấp lưu động và phụ cấp thu hút.

Các thang, bảng lương và phụ cấp trong công ty nhà nước dùng làm cơ sở để thoả thuận tiền lương trong hợp đồng lao động; xây dựng đơn giá tiền lương; nâng bậc lương; đóng, hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; trả lương ngừng việc và giải quyết các quyền lợi khác theo luật định.

6. Nghị định số 206/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định quản lý lao động, tiền lương và thu nhập trong các công ty nhà nước. Nghị định có 11 điều, áp dụng cho các đối tượng là người lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động, phó tổng giám đốc, phó giám đốc, kế toán trưởng trong các công ty nhà nước. Nghị định quy định về quản lý lao động (sử dụng lao động và ký kết hợp đồng lao động); điều kiện áp dụng hệ số điều chỉnh tăng thêm tiền lương tối thiểu (tăng thêm không quá 2 lần tùy thuộc vào năng suất và hiệu quả sản xuất, kinh doanh); quy định về xây dựng đơn giá tiền lương, về tiền thưởng theo năng suất và hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty; thẩm quyền và trách nhiệm của tổng giám đốc, giám đốc, của đại diện chủ sở hữu và các bộ, ngành liên quan.

7. Nghị định số 207/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định chế độ tiền lương, tiền thưởng và các chế độ trách nhiệm đối với các thành viên hội đồng quản trị, tổng giám đốc, giám đốc công ty nhà nước. Nghị định gồm 11 điều, áp dụng đối với các đối tượng là thành viên (chuyên trách và không chuyên trách) hội đồng quản trị, tổng giám đốc, giám đốc công ty nhà nước.

Nghị định quy định về chế độ tiền lương của hội đồng quản trị, tổng giám đốc, giám đốc tăng, giảm theo lợi nhuận và năng suất lao động của công ty (tăng thêm không quá 2 lần so với quỹ tiền lương kế hoạch theo lương tối thiểu của công ty; được xác định theo năm, tạm ứng hàng tháng, năm ngoài đơn giá tiền lương nhưng được hạch toán vào giá thành, chi phí kinh doanh của công ty); chế độ tiền

thưởng theo hiệu quả của sản xuất kinh doanh hàng năm và theo nhiệm kỳ; quy định chế độ trách nhiệm của hội đồng quản trị, tổng giám đốc, giám đốc, của các bộ, ngành liên quan trong việc xây dựng, thẩm định, quyết toán và quản lý quỹ tiền lương của hội đồng quản trị và giám đốc (tổng giám đốc).

8. Nghị định số 208/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ quy định về việc điều chỉnh lương hưu và trợ cấp bảo hiểm xã hội. Nghị định có 9 điều. Đối tượng áp dụng là cán bộ, công chức, công nhân, viên chức, lực lượng vũ trang đang hưởng lương hưu hoặc trợ cấp mất sức lao động hàng tháng theo thang lương, bảng lương do nhà nước quy định (bao gồm cả đối tượng vừa có thời gian hưởng lương theo thang, bảng lương nhà nước quy định vừa có thời gian hưởng lương không theo thang lương, bảng lương nhà nước quy định), cán bộ xã, phường, thị trấn hưởng trợ cấp hàng tháng.

Nghị định quy định từ 01/10/2004 đến 30/9/2005 tăng thêm 10% lương hưu và trợ cấp bảo hiểm xã hội đối với người hưởng lương hưu và trợ cấp theo thang, bảng lương nhà nước quy định nghỉ hưu trước ngày 01/10/2004; quy định cách tính lương hưu trước và sau 01/10/2004 và người nghỉ chờ đủ tuổi để nghỉ hưu; hàng năm từ 01/10/2005 trở đi tiếp tục điều chỉnh lương hưu theo lộ trình cải cách tiền lương công chức.

9. Nghị định số 210/2004/NĐ-CP ngày 20/12/2004 của Chính phủ quy định về chế độ trợ cấp, phụ cấp ưu đãi đối với người có công với cách mạng. Nghị định có 5 điều, đối tượng được áp dụng là người có công với cách mạng (theo pháp lệnh ưu đãi người có công ngày 29/8/1994) đang hưởng trợ cấp hàng tháng.

Nghị định quy định mức chuẩn để xác định các mức trợ cấp, phụ cấp ưu đãi hàng tháng đối với người có công với cách mạng là 292.000 đồng (ban hành kèm theo bảng mức trợ cấp, phụ cấp ưu đãi người có công; bảng trợ cấp thương tật đối với thương binh và quân nhân bị tai nạn lao động); mức chuẩn này được điều chỉnh tương ứng với mức sống trung bình của xã hội do Tổng cục Thống kê công bố

và theo lộ trình cải cách trợ cấp ưu đãi người có công với cách mạng. Đồng thời, quy định chế độ trợ cấp mai táng phí, trợ cấp một lần sau khi tử trần; trợ cấp ưu đãi trong giáo dục và đào tạo. Kinh phí do nhà nước chi trả.

Để triển khai kịp thời các văn bản trên đây của Ban Bí thư Trung ương Đảng, Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Chính phủ, các bộ, liên bộ Nội vụ, Tài chính, Lao động Thương binh xã hội và các bộ, ban ngành chức năng đang khẩn trương xây dựng và ban hành 30 thông tư hướng dẫn; đồng thời triển khai tập huấn nghiệp vụ, phổ biến các văn bản về chế độ tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công ở 2 khu vực phía Bắc và phía Nam, dự kiến vào trung tuần tháng 01/2005. Chế độ tiền lương và trợ cấp nêu trên được tính hưởng từ ngày 01/10/2004.

II. Những điểm mới trong việc thực hiện chế độ tiền lương mới

Thứ nhất, về tiền lương tối thiểu: sau nhiều lần điều chỉnh, đến năm 2003 lương tối thiểu là 290.000 đồng. Tiếp tục thực hiện cơ chế mức lương tối thiểu chung là mức 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 nhà nước) cho phép 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.

Sau năm 2004 mức lương tối thiểu chung sẽ tiếp tục được điều chỉnh phù hợp với mặt bằng tiền lương, tiền công trên thị trường lao động và mức tăng thu nhập chung trong xã hội; đồng thời căn cứ khả năng ngân sách và nguồn trả lương, từng bước điều chỉnh tiền lương tối thiểu áp dụng đối với cán bộ, công chức tiến tới mục tiêu bảo đảm cho cán bộ, công chức có mức lương ở mức thu nhập trung bình khá trong xã hội.

Thứ hai, về quan hệ tiền lương tối thiểu - trung bình - tối đa, các thang lương, bảng lương và phụ cấp: mở rộng dần cách quan hệ mức lương tối thiểu - trung bình (tốt nghiệp đại học qua tập sự) - tối đa (chuyên gia cao cấp), trong đó chú trọng nâng thêm mức lương

trung bình và mức lương thấp có lợi cho số đông cán bộ, công chức và người hưởng lương; đồng thời nâng mức lương tối đa nhằm khuyến khích người có trình độ chuyên môn cao. Theo đó, điều chỉnh quan hệ tiền lương từ 1-1,78-8,5 hiện nay lên 1-2,34-10.

- Thu gọn các thang lương, bảng lương; yếu tố điều kiện lao động cao hơn bình thường và trách nhiệm theo nghề hoặc công việc thực hiện bằng các chế độ phụ cấp.

- 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, giảm bớt tính bình quân trong tiền lương.

- Thực hiện nguyên tắc xếp lương chuyên môn và hưởng phụ cấp chức vụ đối với cán bộ lãnh đạo bầu cử và bổ nhiệm để tạo thuận lợi cho việc điều động, luân chuyển cán bộ (riêng Bộ trưởng và tương đương trở lên, viên chức quản lý công ty nhà nước và cán bộ chuyên trách cấp xã thực hiện chế độ lương chức vụ).

- Thực hiện một số chế độ phụ cấp mới như: phụ cấp thâm niên vượt khung áp dụng đối với những người đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch; phụ cấp kiêm nhiệm chức danh lãnh đạo; phụ cấp trách nhiệm theo nghề hoặc công việc; phụ cấp quân binh chủng đặc biệt.

Thứ ba, về quản lý tiền lương và thu nhập trong khu vực hành chính, sự nghiệp:

- Mở rộng thực hiện khoán biên chế và kinh phí quản lý hành 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 gắn với thẩm quyền và trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị trong việc xếp lương và nâng bậc lương; quy định chế độ nâng bậc lương sớm khi đạt thành tích xuất sắc đối với cán bộ, công chức, viên chức.

- Thực hiện nhiều nguồn kinh phí để trả lương đối với cán bộ, công chức thay cho một nguồn duy nhất là từ ngân sách trước đây. Theo Nghị định số 03/2003/NĐ-CP ngày 15/01/2003 (khi nâng lương tối thiểu từ 210.000 đồng lên 290.000 đồng/tháng) đã thực hiện từ 4 nguồn trả lương. Đó là: từ 10% tiết kiệm chi lương thường xuyên (không kể chi lương), từ một phần nguồn thu của các cơ quan, đơn vị có thu (35% đến 40%), từ 50% tăng thu ngân sách địa phương, phần còn thiếu do ngân sách Trung ương bảo đảm.

Thứ tư, về tiền lương của doanh nghiệp nhà nước: doanh nghiệp được điều chỉnh mức lương tối thiểu cao hơn mức lương tối thiểu chung trên cơ sở năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Trong hệ thống bảng lương sản xuất, kinh doanh có bảng lương chuyên gia cấp và nghệ nhân; quy định bảng lương chức vụ đối với các thành viên chuyên trách hội đồng quản trị.

- Tiền lương và tiền thưởng trả cho hội đồng quản trị, tổng giám đốc, giám đốc trả theo năm phụ thuộc vào hiệu quả và tăng năng suất lao động.

Thứ năm, về chính sách bảo hiểm xã hội: điều chỉnh lương hưu để giải quyết sự chênh lệch bất hợp lý giữa các thời kỳ. Cụ thể là: Năm 2003 khi điều chỉnh lương tối thiểu từ 210.000 đồng lên 290.000 đồng (tăng thêm 38,1%) thì lương hưu của người về hưu trước tháng 9/1985 tăng thêm 46%, trước tháng 4/1993 tăng thêm 42%. Tiếp đó, đến tháng 01/2004 tăng thêm lương hưu từ 7% đến 9%.

- Tháng 10/2004, khi điều chỉnh quan hệ tiền lương mới, tiếp tục điều chỉnh lương hưu 10%. Sau đó, hàng năm đều điều chỉnh tăng lương hưu, bảo đảm không có chênh lệch bất hợp lý giữa người nghỉ hưu trước và sau tháng 10/2004. Khi nhà nước tăng lương tối thiểu thì sẽ tăng lương hưu và trợ cấp bảo hiểm xã hội.

- Cuối năm 2005 sẽ trình Quốc hội Luật Bảo hiểm xã hội theo hướng mở rộng chế độ bảo hiểm xã hội tự nguyện và quy định chế độ bảo hiểm thất nghiệp.

Thứ sáu, về trợ cấp ưu đãi người có công: điều chỉnh trợ cấp hàng tháng tương

ứng với mức sống trung bình của xã hội. Tiếp tục thực hiện chi trả trợ cấp một lần đối với người được tặng thưởng Huân chương, Huy chương kháng chiến.

Thực hiện cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công được gắn với các quan điểm cơ bản sau:

- Cải cách trên cơ sở tăng trưởng kinh tế, tăng năng suất lao động xã hội, tăng thu nhập quốc dân, tăng nguồn thu ngân sách, nguồn tài chính đơn vị sự nghiệp có thu và thực hành tiết kiệm, chống lãng phí. Bảo đảm cân đối ngân sách, cân đối nguồn tiền, hàng, bình ổn giá cả. Phải coi việc trả lương đúng cho người lao động là thực hiện đầu tư cho phát triển, tạo động lực để kinh tế phát triển và nâng cao chất lượng dịch vụ công, góp phần làm trong sạch đội ngũ cán bộ, công chức và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước.

- Cải cách tiền lương phải giữ được các mối quan hệ trong phân phối cho công bằng hơn. Khuyến khích người lao động nâng cao trình độ nghề nghiệp, ưu đãi lực lượng vũ trang; khuyến khích cán bộ, công chức, viên chức trong các lĩnh vực khoa học, giáo dục, y tế, văn hoá, nghệ thuật, tư pháp, thanh tra, kiểm tra và những người công tác ở vùng khó khăn. Chú ý nâng thêm mức lương trung bình và các mức lương thấp có lợi cho số đông cán bộ, công chức, viên chức; bảo đảm đời sống của người nghỉ hưu và người có công.

Cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công là một 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 (có khoảng 7 triệu người được thụ hưởng chính sách này). Thực chất của việc cải cách chính sách tiền lương lần này là tổ chức phân phối lại sản phẩm xã hội vì vậy cùng với mục tiêu cải thiện đời sống phải thiết lập được trật tự mới về quan hệ tiền lương cho hợp lý hơn nhằm thúc đẩy sự tăng trưởng của nền kinh tế, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy, giữ vững ổn định chính trị - xã hội. ■