

# TIẾP TỤC CẢI CÁCH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG

ĐỖ PHƯƠNG ĐÔNG \*

*Kỳ họp thứ tám Ban Chấp hành Trung ương khóa IX đã bàn về chính sách tiền lương trong hệ thống chính trị và đi đến kết luận: "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 và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước" (Kết luận số 21-KL/TW ngày 7-8-2003). Trong quá trình thực hiện chính sách tiền lương mới từ tháng 10-2004 đến nay, đã bộc lộ và phát sinh một số vấn đề cần tiếp tục được nghiên cứu, bổ sung, sửa đổi.*

**X**ÂY dựng Đề án tiền lương mới đối với người lao động nói chung và chủ trì phối hợp với các cơ quan liên quan xây dựng chế độ tiền lương đối với cán bộ cao cấp; cán bộ, công chức trong hệ thống đảng, đoàn thể nói riêng đáp ứng được yêu cầu đặt ra trong giai đoạn hiện nay là một bài toán khó. Là thành viên Ban Chỉ đạo cải cách chính sách tiền lương Nhà nước (từ năm 2000 đến nay), Ban Tổ chức Trung ương được giao nhiệm vụ nghiên cứu, xây dựng chế độ tiền lương mới đối với cán bộ cao cấp trong hệ thống chính trị và chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức trong cơ quan đảng, Mặt trận và các đoàn thể.

## 1 - Những kết quả của việc thực hiện chính sách tiền lương mới

Thực hiện chính sách, chế độ tiền lương mới theo tinh thần Nghị quyết lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa IX

(ngày 7-8-2003) và Kỳ họp thứ tư Quốc hội khóa XI (tháng 10-2003), Ban Bí thư Trung ương Đảng (khóa IX) ban hành Quyết định số 128-QĐ/TW ngày 14-12-2004 "về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức cơ quan đảng, Mặt trận và các đoàn thể". Đến nay, chính sách, chế độ tiền lương mới đã đi vào thực tế đời sống cán bộ, công chức, viên chức và người lao động cơ quan đảng, đoàn thể, tạo không khí phấn khởi chung trong toàn hệ thống.

Bên cạnh đó, qua tổng hợp ý kiến các tỉnh ủy, thành ủy và các cơ quan đảng, đoàn thể trung ương trong giai đoạn từ 2003 - 2007, chúng ta thấy còn một số vấn đề cần bàn đến.

Kết luận số 21-KL/TW đề cập 5 nội dung, gồm: tiền lương tối thiểu; quan hệ tiền lương

\* Phó Vụ trưởng Vụ Chính sách cán bộ, Ban Tổ chức Trung ương

tối thiểu - trung bình - tối đa; hệ thống thang, bảng lương; chế độ phụ cấp; cơ chế quản lý tiền lương và thu nhập. Đến nay, có thể đánh giá kết quả thực hiện như sau:

*a - Về tiền lương tối thiểu*

Những mục tiêu đề ra bao gồm:

"- 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, cho phép áp dụng mức lương tối thiểu khác nhau, bằng hoặc cao hơn mức lương tối thiểu chung. *Đối với khu vực hành chính nhà nước, căn cứ vào khả năng ngân sách, từng bước điều chỉnh mức lương tối thiểu cao hơn mức lương tối thiểu sàn để bảo đảm cho cán bộ, công chức có thu nhập ở mức trung bình khá trong xã hội.*

• *Đối với doanh nghiệp nhà nước, tùy thuộc vào mức tăng năng suất lao động và kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh;*

- *Đối với các đơn vị sự nghiệp, tùy kết quả hoạt động dịch vụ và khả năng tự bảo đảm kinh phí mà quyết định mức lương tối thiểu áp dụng trong đơn vị".*

Thực hiện Nghị quyết, Chính phủ đã hai lần tăng mức lương tối thiểu chung (sàn) theo lộ trình đặt ra trong Đề án. Tháng 10-2005 điều chỉnh từ 290.000đ lên 350.000đ/tháng (tăng 20,7%) và tháng 10-2006 điều chỉnh từ 350.000đ lên 450.000đ/tháng (tăng 28,6%). Nếu tính cả năm 2003 (trong 4 năm 2003 - 2006), thì đã có 3 lần điều chỉnh. Mức lương tối thiểu chung tăng từ 210.000 đồng lên 450.000 đồng/tháng, bằng 2,143 lần, *tăng thêm 114,3% (bình quân tăng 21%/năm)*, cao hơn mức tăng giá tiêu dùng 30,3% và mức tăng trưởng GDP 35,6% so với trước khi thực hiện Đề án (năm 2002), đời sống của người hưởng lương đã có cải thiện.

*b - Về quan hệ tiền lương (tối thiểu - trung bình - tối đa)*

Từ tháng 10-2004, điều chỉnh quan hệ tiền lương tối thiểu - trung bình - tối đa từ 1 - 1,78 - 8,5 lên 1 - 2,34 - 10 (áp dụng đối với chuyên gia cao cấp bậc 3).

Theo đó, mức lương trung bình của người tốt nghiệp *đại học hết tập sự* (kỹ sư bậc 1) tăng thêm 31,5% (từ 1,78 lên 2,34), mức lương tối đa của *chuyên gia cao cấp bậc 3* tăng thêm 17,6% (từ 8,5 lên 10). Các mức lương thấp (nhân viên, cán sự) có mức (%) tăng cao hơn để có lợi cho số đông cán bộ, công chức. Như vậy, mức tăng thêm tiền lương (gồm cả mức tăng lương tối thiểu chung) của cán bộ, công chức theo quan hệ tiền lương tính đến trước tháng 01-2008 so với tháng 12-2002 là *114,3%* ở mức lương tối thiểu, *181,7%* ở mức lương trung bình và *152,1%* ở mức lương tối đa.

*c - Về hệ thống thang lương, bảng lương*

Nghị quyết đề ra:

"- Đối với cán bộ lãnh đạo (bầu cử, bổ nhiệm): thực hiện nguyên tắc lương chuyên môn cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo. Giao Ban cán sự đảng Chính phủ nghiên cứu về chế độ lương chức vụ áp dụng ở cấp nào, chức danh nào trình Bộ Chính trị xem xét để trình Quốc hội.

- Đối với cán bộ, công chức chuyên môn, nghiệp vụ (từ cán sự và tương đương trở lên đến chuyên gia cao cấp) làm việc ở các ngành hành chính nhà nước, Đảng, đoàn thể, tòa án, kiểm sát, thanh tra, tư pháp: áp dụng thống nhất một bảng lương. Các điều kiện lao động cao hơn bình thường và ưu đãi ngành, nghề thực hiện bằng phụ cấp; các ngành tòa án, kiểm sát, thanh tra, kiểm tra, thực hiện phụ cấp trách nhiệm; giảm bớt số bậc trong các ngạch và thực hiện chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung để công chức yên tâm làm việc trong ngạch.

ngành và cơ chế áp dụng tiền lương tối thiểu) để trình Quốc hội vào cuối năm 2008. Với khu vực hành chính, cơ quan đảng, đoàn thể, để từng bước thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương ba, khóa X về "xây dựng cơ chế tiền lương riêng đối với công chức hành chính", trên cơ sở mức lương tối thiểu chung (sàn), tùy thuộc khả năng ngân sách và mức tăng trưởng kinh tế để áp dụng mức lương tối thiểu cao hơn.

*a - Đối với mức lương tối thiểu*

Tuy đã thực hiện được quan hệ tiền lương mới 1 - 2,34 - 10 theo Kết luận 21-KL/TW, nhưng theo các ý kiến đánh giá thì thực tế hệ số lương trung bình (đại học hết tập sự) còn thấp, dẫn đến thang, bậc lương còn bình quân.

Trong giai đoạn tới, mức lương tối thiểu của khu vực hành chính cần được nghiên cứu, xây dựng theo hướng *bằng với mức sống tối thiểu của người lao động* (tiền lương đủ sống). Và theo tính toán thì năm 2006 mức sống tối thiểu là 661.000 đồng/tháng, cao hơn khoảng 50% so với mức lương tối thiểu sàn 450.000 đồng/tháng. Vì vậy, đề nghị *mức phụ cấp nên là 50%*.

*b - Đối với thang, bảng lương*

Khi xây dựng Đề án giai đoạn 2003 - 2007 thì hệ số lương trung bình là 2,50 hoặc 2,80 (hiện nay là 2,34), vì vậy cần tiếp tục nghiên cứu để có đủ căn cứ thực hiện hệ số trung bình 2,50 hoặc 2,80. Tuy nhiên, việc thay đổi quan hệ tiền lương sẽ dẫn đến phải thay lại toàn bộ hệ thống thang, bậc lương, chuyển xếp lương, điều chỉnh lại lương hưu là rất phức tạp, vì vậy cần được nghiên cứu, xem xét một cách tổng thể.

*c - Cải cách tiền lương thực hiện trong tổng thể cải cách hành chính*

Một trong các chủ trương, giải pháp của Nghị quyết Trung ương bốn, khóa X đã nêu: "Kiện toàn các cơ quan tham mưu của Trung

ương Đảng theo hướng nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác, tinh gọn, bảo đảm thống nhất, hệ thống, đủ sức thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ. Xây dựng đội ngũ cán bộ các cơ quan tham mưu của Trung ương Đảng với cơ cấu hợp lý, có chất lượng cao". Vì vậy, mỗi loại công chức, viên chức để đáp ứng được yêu cầu của giai đoạn mới cần được nâng cao về trình độ chuyên môn, hiểu biết sâu về công việc đảm nhận và có thu nhập hợp lý. Để thực hiện được nội dung này, mỗi cơ quan, tổ chức cần xây dựng được tiêu chuẩn, chức danh và số lương cán bộ, công chức cần có, trên cơ sở đó để khoán quỹ lương cho từng cơ quan, tổ chức, nhằm chủ động về lực lượng lao động và đội ngũ cán bộ đáp ứng được yêu cầu đề ra.

*d - Các chế độ theo lương*

Quá trình thực hiện chế độ tiền lương mới đến nay đã bộc lộ chênh lệch bất hợp lý về tương quan tiền lương và thu nhập giữa các đối tượng hưởng lương khác nhau, cần nghiên cứu, sửa đổi cho phù hợp với thể chế kinh tế thị trường và môi trường hội nhập như sau:

Đối với cơ quan đảng, đoàn thể, mặc dù đã có quy định chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí hành chính (Nghị định số 130-NĐ/CP); phần tiết kiệm kinh phí được dành một phần để bù đắp thêm tiền lương, nhưng trên thực tế phần bù đắp này là không nhiều, phần đông, công chức hành chính chỉ hưởng lương chế độ (*lương thấp nhất trên thị trường lao động*). Trong thực tế, công chức là những người trực tiếp sáng tạo và vận hành thể chế của nền hành chính, nhưng với mức lương quá thấp như hiện nay thì rất khó cải cách hành chính và phòng, chống tham nhũng, ảnh hưởng trực tiếp đến tăng trưởng kinh tế (thiệt hại do tăng trưởng chậm là rất lớn, vì mỗi % GDP là hàng nghìn tỉ đồng). Do đó, cần có giải pháp đột phá để giải quyết lương đối với công chức,

bảo đảm tiền lương công chức phải đạt mức trung bình khá trên thị trường lao động và *phải coi đây là điều kiện của cải cách hành chính, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí và phòng, chống tham nhũng ở nước ta hiện nay.*

Vì vậy, cần nghiên cứu và thí điểm phân cấp cho chính quyền địa phương về sử dụng biên chế gắn với ngân sách trả lương đối với cán bộ, công chức trên địa bàn theo hướng: địa phương nào có nguồn thu lớn, kinh tế phát triển thì ngoài quy định chung được áp dụng thêm phụ cấp khoảng từ 30% - 50%.

*Đối với các đơn vị sự nghiệp công lập, đây mạnh thực hiện chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm, thí điểm và mở rộng cơ phần hóa nhằm đẩy nhanh xã hội hóa lĩnh vực sự nghiệp dịch vụ công, giảm áp lực chi lương từ ngân sách nhà nước.*

*e - Đối với chính sách bảo hiểm xã hội*

"- Cải cách chính sách bảo hiểm xã hội tương ứng với lộ trình cải cách chính sách tiền lương, trước mắt tập trung vào các vấn đề sau:

Giải quyết bất hợp lý về lương hưu đối với người nghỉ hưu trước tháng 9-1985 và trước tháng 4-1993.

Xem xét nâng dần mức đóng, điều chỉnh mức hưởng của các đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội từ ngày 01-01-1995 về sau để bảo đảm cân đối và tăng quỹ bảo hiểm xã hội.

Nghiên cứu ban hành chế độ bảo hiểm xã hội tự nguyện đối với người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc và chế độ bảo hiểm thất nghiệp.

- Sớm xây dựng Luật Bảo hiểm xã hội trình Quốc hội."

Với tinh thần đó, Chính phủ đã 5 lần điều chỉnh lương hưu theo lộ trình cải cách tiền lương (điều chỉnh lương hưu theo mức lương tối thiểu chung giai đoạn 2003 - 2006 và theo quan hệ lương mới 1 - 2,34 - 10 từ tháng 10-2004); đồng thời kết hợp giải quyết bất hợp

lý về lương hưu giữa các thời kỳ (trước tháng 9-1985, trước tháng 4-1993, trước và sau tháng 10-2004), cụ thể như sau:

- Tháng 1-2003 khi điều chỉnh mức lương tối thiểu chung (sàn) từ 210.000 đồng lên 290.000 đồng/tháng (tăng thêm 38,1%) thì lương hưu của người nghỉ hưu trước tháng 9-1985 tăng 46%; trước tháng 4-1993 tăng 42%; từ tháng 4-1993 trở về sau tăng 38,1%.

- Tháng 1-2004 tăng thêm lương hưu cho người nghỉ trước tháng 4-1993 là 7% và 9% (9% áp dụng đối với người trước khi nghỉ hưu giữ chức vụ trong lực lượng vũ trang).

- Tháng 10-2004 khi thực hiện quan hệ lương mới 1 - 2,34 - 10 (thay đổi thang lương, bảng lương) tăng thêm lương hưu đồng loạt bằng 10% để bù quan hệ lương mới theo luật định (bình quân 5 năm).

- Tháng 10-2005 khi điều chỉnh lương tối thiểu sàn từ 290.000 đồng lên 350.000 đồng/tháng (tăng thêm 20,7%) thì lương hưu tăng từ 30,36% đến 32,77% (trong đó bù theo quan hệ lương mới là 8% và 10% tùy thuộc vào mức lương trước khi nghỉ hưu).

- Tháng 10-2006 khi điều chỉnh lương tối thiểu sàn từ 350.000 đồng lên 450.000 đồng/tháng (tăng thêm 28,6%) thì lương hưu tăng từ 33,74% đến 41,46% (trong đó bù theo quan hệ lương mới là 4%, 6%, 8% và 10% tùy thuộc vào mức lương trước khi nghỉ hưu).

Với nội dung trên, giải pháp tiền lương trong giai đoạn tới đối với người về hưu nên theo hướng: lương hưu được điều chỉnh trên cơ sở mức tăng của chỉ số giá sinh hoạt và tăng trưởng kinh tế. Mức điều chỉnh cụ thể do Chính phủ quy định. Có như vậy, nguồn của ngân sách mới có điều kiện để tăng lương đối với cán bộ, công chức nói chung và cán bộ, công chức cơ quan đảng, đoàn thể nói riêng, cũng như bảo đảm tương quan giữa người đã nghỉ hưu và người đang làm việc. □