

ĐỀ TÀI KHOA HỌC ĐỘC LẬP CẤP NHÀ NƯỚC

MÃ SỐ: ĐTDL- 2003/24

**CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN
CHO VIỆC XÂY DỰNG HỆ THỐNG THANG LƯƠNG,
BẢNG LƯƠNG VÀ PHỤ CẤP MỚI.**

BÁO CÁO TỔNG HỢP

**CƠ QUAN CHỦ TRÌ ĐỀ TÀI: BỘ NỘI VỤ
CHỦ NHIỆM: PGS. TS NGUYỄN TRỌNG ĐIỀU**

HÀ NỘI, 2005

5450

1718105

ĐỀ TÀI KHOA HỌC ĐỘC LẬP CẤP NHÀ NƯỚC
“CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN CHO VIỆC XÂY DỰNG
HỆ THỐNG THANG, BẢNG LƯƠNG VÀ PHỤ CẤP MỚI ”.

I. BAN CHỦ NHIỆM ĐỀ TÀI

- 1) Chủ nhiệm: PGS. TS Nguyễn Trọng Điểu, Thứ trưởng Bộ Nội vụ
- 2) Thư ký: Đoàn Cường, Phó Vụ trưởng Vụ Tiền lương, Bộ Nội vụ
- 3) Nguyễn Thị Kim Hồng, Phó Trưởng ban Ban Tổ chức Trung ương.
- 4) TS Lê Duy Đồng, Thứ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.
- 5) TS Trần Văn Tá, Thứ trưởng Bộ Tài chính.
- 6) TS Nguyễn Quốc Huy, Phó Chủ nhiệm Văn phòng Chính phủ.
- 7) TS Đặng Đức Đạm, Phó Trưởng ban Ban nghiên cứu của Thủ tướng Chính phủ.
- 8) Trần Hữu Thắng, Thứ trưởng Bộ Nội vụ.
- 9) Nguyễn Duy Thăng, Vụ trưởng Vụ Tiền lương, Bộ Nội vụ
- 10) TS Chu Văn Thành, Viện trưởng Viện Khoa học Tổ chức Nhà nước, Bộ Nội vụ.
- 11) Trần Anh Tuấn, Vụ trưởng Vụ Công chức – Viên chức, Bộ Nội vụ.

II. NHỮNG NGƯỜI THAM GIA

- 1) GS. TS Bùi Văn Nhơn, Học viện Hành chính Quốc gia
- 2) PGS. TS Trần Xuân Cầu, Trưởng khoa, Đại học Kinh tế quốc dân
- 3) Nguyễn Văn Sơn, Vụ trưởng Vụ Chính sách cán bộ, Ban Tổ chức Trung ương
- 4) TS Phạm Minh Huân, Vụ trưởng Vụ Tiền lương - Tiền công, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.
- 5) Ths Nguyễn Ngọc Kiên, Trưởng phòng Cục Tài chính, Bộ Quốc phòng
- 6) Nguyễn Trọng Nghĩa, Vụ trưởng Vụ Pháp chế, Bộ Tài Chính
- 7) Ths Nguyễn Bích Thu, Phó Vụ trưởng Vụ Tiền lương, Bộ Nội vụ

Nội dung	Trang
MỞ ĐẦU	7
CHƯƠNG I: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP LUẬN KHOA HỌC CHO VIỆC THIẾT KẾ HỆ THỐNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ PHỤ CẤP ĐỐI VỚI CÁC ĐỐI TƯỢNG HƯỞNG LƯƠNG Ở NƯỚC TA.	11
I.1. Các khái niệm và yếu tố cấu thành hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp lương.	12
<i>I.1.1. Các khái niệm</i>	12
<i>I.1.1.1. Tiền lương.</i>	12
<i>I.1.1.2. Thang lương</i>	13
<i>I.1.1.3. Bảng lương</i>	13
<i>I.1.1.4. Phụ cấp lương</i>	13
I.1.2. Các bộ phận cấu thành thang lương, bảng lương và phụ cấp	14
<i>I.1.2.1. Các bộ phận cấu thành thang lương</i>	14
<i>I.1.2.2. Các bộ phận cấu thành bảng lương</i>	16
<i>I.1.2.3. Các bộ phận cấu thành phụ cấp lương</i>	17
I.1.3. Các loại thang lương, bảng lương và phụ cấp lương	18
<i>I.1.3.1. Các loại thang lương</i>	18
<i>I.1.3.2. Các loại bảng lương</i>	20
<i>I.1.3.3. Các loại phụ cấp</i>	21
<i>I.1.3.4. Vai trò và mối quan hệ giữa hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương đối với các chế độ chính sách khác trong công tác và đời sống của cán bộ, công chức, viên chức</i>	22
I.2. Những vấn đề cần lưu ý khi thiết kế hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp lương	23
I.2.1. Đối với thang lương, bảng lương	23
I.2.2. Đối với thiết kế phụ cấp lương	24

Nội dung	Trang
I.3. Các phương pháp thiết kế thang lương, bảng lương và các loại phụ cấp lương	25
<i>I.3.1. Các căn cứ để xác định hệ số lương trong thang lương, bảng lương</i>	25
<i>I.3.2. Phương pháp thiết kế các thang lương</i>	36
<i>I.3.3. Phương pháp thiết kế bảng lương</i>	39
<i>I.3.4. Phương pháp thiết kế các loại phụ cấp lương</i>	43
I.4. Kinh nghiệm của một số nước khu vực trong việc xây dựng chế độ tiền lương	48
<i>I.4.1. Kinh nghiệm của Malaysia</i>	48
<i>I.4.2. Kinh nghiệm của Vương quốc Thái Lan</i>	51
CHƯƠNG II: THỰC TRẠNG HỆ THỐNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ PHỤ CẤP LƯƠNG NĂM 1993	54
II.1. Phân tích thực trạng hệ thống thang lương, bảng lương	54
<i>II.1.1. Đối với các chức vụ bầu cử (từ trung ương đến cấp xã) và các chức vụ lãnh đạo do bổ nhiệm trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp, lực lượng vũ trang và các doanh nghiệp nhà nước.</i>	55
<i>II.1.2. Đối với cán bộ công chức chuyên môn nghiệp vụ hành chính</i>	60
<i>II.1.3. Đối với viên chức chuyên môn nghiệp vụ các ngành sự nghiệp</i>	61
<i>II.1.4. Đối với các đối tượng hưởng lương thuộc quân đội, công an, cơ yếu</i>	77
<i>II.1.5. Đối với các doanh nghiệp</i>	85
II.2. Phân tích thực trạng hệ thống phụ cấp lương	98
<i>II.2.1. Các phụ cấp tính trên lương tối thiểu</i>	99
<i>II.2.1.1. Phụ cấp khu vực</i>	99
<i>II.2.1.2. Phụ cấp độc hại, khó khăn, nguy hiểm</i>	102
<i>II.2.1.3. Phụ cấp lưu động</i>	104
<i>II.2.1.4. Phụ cấp trách nhiệm</i>	104
<i>II.2.1.5. Phụ cấp chức vụ lãnh đạo</i>	104

Nội dung	Trang
II.2.2. Các chế độ phụ cấp tính trên lương cấp bậc, lương chức vụ	106
II.2.2.1. Phụ cấp thâm niên	106
II.2.2.2. Phụ cấp đặc biệt	108
II.2.2.3. Phụ cấp thu hút	110
II.2.3. Đánh giá ưu, nhược điểm của hệ thống thang, bảng lương và phụ cấp lương hiện hành	112
II.3. Những nguyên nhân cơ bản	119
CHƯƠNG III. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP NHẰM THIẾT KẾ VÀ THỰC HIỆN HỆ THỐNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG, PHỤ CẤP LƯƠNG MỚI	121
III.1. Nguyên tắc, quan điểm thiết kế và thực hiện hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp mới	121
III.1.1. Nguyên tắc và quan điểm về thiết kế thang lương, bảng lương	121
III.1.2. Các quan điểm về thiết kế chế độ phụ cấp mới	123
III.2. Phương hướng, giải pháp thiết kế và thực hiện hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp lương mới	127
III.2.1. Phương hướng và giải pháp thiết kế và thực hiện hệ thống thang lương, bảng lương	127
III.2.1.1. Đối với cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý	127
III.2.1.2. Đối với công chức hành chính	135
III.2.1.3. Đối với viên chức chuyên môn nghiệp vụ các ngành sự nghiệp	146
III.2.1.4. Đối với thang, bảng lương mới của quốc phòng	156
III.2.1.5. Đối với thang, bảng lương mới của doanh nghiệp	171
III.2.2. Phương hướng và giải pháp thiết kế các phụ cấp lương	193
III.2.2.1. Nguyên tắc thiết kế phụ cấp lương	193
III.2.2.2. Thiết kế cụ thể các loại phụ cấp	193
KẾT LUẬN	201

CÁC CHỮ VIẾT TẮT

HĐND	Hội đồng Nhân dân
TW	Trung ương
UBKT	Uỷ ban Kiểm tra
UBND	Ủy ban Nhân dân
TP	Thành phố
CNVCQP	Công nhân viên chức quốc phòng
QNCN	Quân nhân chuyên nghiệp
BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
HSQ, BS	Hạ sỹ quan, binh sỹ
NSNN	Ngân sách Nhà nước
SXKD	Sản xuất kinh doanh
CNVC	Công nhân viên chức
GDP	Tổng sản phẩm trong nước
CVC	Chuyên viên chính
CVCC	Chuyên viên cao cấp

MỞ ĐẦU

1. Sự cần thiết nghiên cứu đề tài.

Chính sách tiền lương là một bộ phận quan trọng trong hệ thống chính sách kinh tế xã hội. Chính sách tiền lương không chỉ trực tiếp ảnh hưởng đến đời sống của những người làm công ăn lương, đến đời sống của mọi người dân trong xã hội mà còn ảnh hưởng đến sản xuất, đến mối quan hệ tích luỹ và tiêu dùng, đến quan hệ giữa các tầng lớp lao động, giữa các ngành nghề, các khu vực, đến động lực phát triển và tăng trưởng kinh tế, đến năng suất và hiệu quả công tác, đến vấn đề ổn định chính trị xã hội. Chính sách tiền lương được cụ thể hóa bằng các chế độ tiền lương. Khi kinh tế xã hội thay đổi, bên cạnh sự thay đổi của các chính sách kinh tế xã hội, chính sách tiền lương cũng phải thay đổi theo. Vì thế, các chế độ tiền lương do Nhà nước ban hành cũng phải được thường xuyên xem xét và đổi mới để phát huy được vai trò của chúng. Một trong những nội dung quan trọng và chủ yếu của chế độ tiền lương là các thang lương, bảng lương và các chế độ phụ cấp.

Trong những năm qua, mặc dù còn nhiều khó khăn, nhất là do chiến tranh và điều kiện kinh tế, Nhà nước ta luôn luôn chú trọng đến các chính sách tiền lương, thường xuyên cải tiến chúng và các chính sách, chế độ tiền lương phù hợp đó đã góp phần tích cực thúc đẩy nền kinh tế phát triển và cải thiện đời sống của cán bộ công nhân viên chức. Chế độ tiền lương mới gần đây (tháng 4 năm 1993) đã thực hiện hơn 10 năm và trong 10 năm đó nền kinh tế nước ta đã có nhiều thay đổi, kinh tế tăng trưởng mạnh, đời sống người lao động ngày càng được nâng cao. Mặc dù giai đoạn đầu của cải tiến tiền lương, chế độ tiền lương mới đã phát huy được tác dụng tích cực của nó, nhưng càng về sau nó càng trở nên lạc hậu, bộc lộ nhiều nhược điểm và trở thành yếu tố kìm hãm phát triển kinh tế, kìm hãm động lực làm việc của người lao động. Các nghiên cứu, đánh giá gần đây về các chính sách tiền lương năm 1993 đã chỉ ra những bất cập, như quá nhiều thang bảng lương, nhiều bậc treo, thang lương, bảng lương không khuyến khích người lao động nâng cao trình độ, mà chủ yếu vẫn theo kiểu “đến hẹn lại lên” hoặc “sống lâu lên lão

làng“... Thông thường, các chế độ tiền lương được xem xét 5 năm một lần và cải tiến chúng vì trong 5 năm đó điều kiện kinh tế - xã hội thường thay đổi theo hướng phát triển và đời sống của người lao động cần được cải thiện tăng dần. Vì thế, cải tiến chính sách tiền lương nói chung và hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp nói riêng ở nước ta đã trở thành một đòi hỏi khách quan, một nhu cầu cấp bách của toàn xã hội. Tuy nhiên, do tính chất phức tạp của nó do dung chạm đến đời sống, quyền lợi của nhiều người, do khả năng kinh tế của đất nước nên việc cải cách tiền lương phải có trọng điểm, có tính toán và có bước đi thích hợp, không thể chủ quan, nóng nảy và vội vàng.

Để có cơ sở cải cách tiền lương trong giai đoạn tới đòi hỏi phải nghiên cứu cả về lý luận cũng như thực tiễn. Chính đề tài “Cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp mới” được thực hiện nhằm đáp ứng yêu cầu đó.

2. Tình hình nghiên cứu của đề tài.

Để thực hiện đề án cải cách tiền lương, nhiều đề tài đã được triển khai nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau, như đề tài cấp nhà nước về “*Nghiên cứu lý luận chung về tiền lương*” của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội năm 1999, đề tài cấp nhà nước về “*Luận cứ khoa học cho việc xây dựng đề án tiền lương mới*” của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội do TS Lê Duy Đồng làm chủ nhiệm, đề tài “*Cơ sở khoa học cho cải cách chính sách tiền lương Nhà nước giai đoạn 2001 – 2010*” của Bộ Nội vụ do PGS. TS Nguyễn Trọng Điều chủ nhiệm, đề tài cấp Nhà nước về “*Tiền lương tối thiểu*” của Trường Đại học Kinh tế Quốc dân do GS. TS Nguyễn Văn Thường làm chủ nhiệm. Các đề tài đã nghiên cứu các khía cạnh khác nhau về tiền lương nhưng đều chung mục đích phụ vụ cho cải cách tiền lương và đề án cải cách tiền lương giai đoạn 2001 – 2010. Tuy nhiên, chưa có đề tài nào nghiên cứu vấn đề cụ thể về cơ sở lý luận và thực tiễn để xây dựng thang lương, bảng lương và phụ cấp lương. Vì thế, việc nghiên cứu đề tài này là cần thiết nhằm bổ sung và hoàn chỉnh một bước đề án cải cách tiền lương của Nhà nước.

3. Mục tiêu của đề tài.

- Xây dựng cơ sở lý luận và thực tiễn để thiết kế hệ thống thang lương, bảng lương và các chế độ phụ cấp mới theo chương trình cải cách tiền lương Nhà nước giai đoạn 2004 – 2005.
- Đề xuất thiết kế hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp mới áp dụng đối với cán bộ, công chức trong khu vực Nhà nước.

4. Phạm vi nghiên cứu.

- Nghiên cứu các thang lương, bảng lương của các đối tượng cán bộ giữ chức vụ bầu cử của Đảng, Nhà nước Mặt trận và các Đoàn thể, của công chức, viên chức hành chính, sự nghiệp, của lực lượng vũ trang và của doanh nghiệp.

- Nghiên cứu các loại phụ cấp đối với các đối tượng hưởng lương.

5. Nội dung nghiên cứu.

- Làm rõ cơ sở lý luận về thiết kế hệ thống thang lương, bảng lương và các chế độ phụ cấp mới.

- Làm rõ cơ sở thực tiễn qua việc đánh giá thực trạng hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp hiện hành.

- Nghiên cứu thiết kế hệ thống thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp mới.

- Khuyến nghị hệ thống các giải pháp để ứng dụng hệ thống thang lương, bảng lương và các chế độ phụ cấp.

6. Phương pháp nghiên cứu.

Trong quá trình thực hiện đề tài đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu tiếp cận sau:

- Nghiên cứu, tổng hợp các tài liệu, tư liệu liên quan
- Phương pháp chuyên gia

- Phương pháp đối chứng.
- Phương pháp phân tích hệ thống
- Phương pháp điều tra khảo sát

7. Kết cấu của báo cáo tổng hợp.

Ngoài phần mở đầu và kết luận, đề tài được kết cấu làm 3 chương:

- Chương I: Cơ sở lý luận và phương pháp luận khoa học cho việc thiết kế hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp đối với các đối tượng hưởng lương nước ta hiện nay.
- Chương II: Thực trạng hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp hiện hành.
- Chương III: Quan điểm, mục tiêu, phương hướng và giải pháp nhằm thiết kế hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp mới.

CHƯƠNG I

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP LUẬN KHOA HỌC

CHO VIỆC THIẾT KẾ HỆ THỐNG THANG LUƠNG, BẢNG

LƯƠNG VÀ PHỤ CẤP LUƠNG Ở NƯỚC TA.

Chính sách tiền lương là một trong những chính sách quan trọng trong hệ thống chính sách về kinh tế- xã hội của Đảng và Nhà nước Việt Nam. Tiền lương ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống của những người hưởng lương. Không những vậy, nó còn ảnh hưởng đến đời sống của các tầng lớp dân cư trong xã hội, đến người lao động giữa các ngành, nghề, các vùng trong cả nước, đến động lực phát triển kinh tế- xã hội, đến năng suất lao động và hiệu suất công tác, đến ổn định chính trị- xã hội...

Chính sách tiền lương bao gồm nhiều nội dung, trong đó quan trọng nhất là việc xác định mức lương tối thiểu; xây dựng các thang lương, bảng lương; xây dựng các phụ cấp lương; cơ chế quản lý tiền lương...

Để thực hiện tốt chính sách tiền lương cần phải tổ chức tốt công tác tiền lương, theo những nguyên tắc nhất định, trong đó trả lương cho các đối tượng hưởng lương theo số lượng và chất lượng lao động là một trong những yêu cầu của tổ chức tiền lương.

Số lượng và chất lượng là hai chỉ tiêu phản ánh sự đóng góp của người hưởng lương cho xã hội nói chung và cho người sử dụng lao động nói riêng, cần được đánh giá chính xác. Tuy nhiên, cách đánh giá lại tiến hành bằng các phương pháp khác nhau. Một số lượng được đánh giá chủ yếu thông qua thời gian làm việc (giờ, ngày...) hoặc số lượng sản phẩm sản xuất ra (cái, chiếc...) đạt yêu cầu quy định. Một chất lượng lao động được thể hiện thông qua yêu cầu của công việc đối với người lao động về trình độ chuyên môn, tay nghề và những phẩm chất cần thiết để có thể thực hiện được những công việc có trình độ phức tạp nhất định... Hiện nay, trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động được đánh giá thông qua trình độ

đào tạo (cấp bậc đào tạo) hoặc trình độ lành nghề (bậc thợ). Chính trình độ chuyên môn kỹ thuật và trình độ lành nghề là yếu tố quan trọng nhất để trả lương theo chất lượng lao động và chúng được phản ánh chủ yếu thông qua các bậc của thang lương, bảng lương trong điều kiện tiêu chuẩn quy định; những phần khác có liên quan điều kiện lao động và một số yếu tố khác chưa được tính toán kỹ trong thang lương, bảng lương sẽ được bù đắp thông qua các phụ cấp lương.

Việc đánh giá đúng số lượng và chất lượng lao động hao phí làm cơ sở để trả lương chính xác cho người lao động là rất cần thiết nhưng cũng rất khó khăn phức tạp do thiếu sự đồng nhất trong thời gian hao phí lao động và sự phức tạp trong việc đánh giá (hay quy đổi) chất lượng lao động thực tế. Chính việc xây dựng thang bảng lương và các phụ cấp chính xác là một trong những yếu tố quan trọng đảm bảo trả lương theo chất lượng lao động.

Có thể nói, thang lương, bảng lương và phụ cấp góp phần trả lương theo số lượng và chất lượng, khuyến khích người lao động nâng cao trình độ về mọi mặt, nâng cao năng suất lao động, góp phần bù đắp hao phí lao động, đảm bảo cung cấp đủ lao động cho các ngành, các lĩnh vực, các vùng trong nước.

I.1. Các khái niệm và yếu tố cấu thành hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp lương.

I.1.1. Các khái niệm.

I.1.1.1. Tiền lương.

Trong nền kinh tế thị trường tiền lương là số lượng tiền tệ mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo giá trị sức lao động đã hao phí trên cơ sở thoả thuận theo hợp đồng lao động.

Mức tiền lương được xác định như sau:

$$M_{tl} = TL_{min} * K_i$$

Trong đó: M_{tl} là mức tiền lương phù hợp với trình độ và chất lượng lao động, TL_{min} là mức tiền lương tối thiểu do Nhà nước quy định trong từng thời kỳ; K_i là

hệ số lương được quy định trong thang, bảng lương.

Như vậy, mức lương của từng người, trước hết, phụ thuộc vào 2 yếu tố do Nhà nước quy định là suất lương tối thiểu và hệ số lương được quy định trong từng thang bảng lương. Vì thế, Nhà nước có 2 cách để tăng lương:

- Tăng suất lương tối thiểu. Đây là cách thức mà Nhà nước ta đã làm trong những năm trước đây (1993, 1997, 2000, 2001, 2002).
- Thay đổi thang bảng lương theo hướng cải tiến thang bảng lương, phụ cấp lương và tăng các hệ số lương. Đây là cách mà Nhà nước đang áp dụng trong điều kiện chưa thể tăng lương tối thiểu.

Ngoài ra, nếu kết hợp cả hai cách trên thì tiền lương của người lao động sẽ tăng nhanh hơn. Tuy nhiên, tất cả đều phụ thuộc vào điều kiện kinh tế xã hội và việc cải tiến phải được thực hiện từng bước theo lộ trình đã quy định.

1.1.1.2. Thang lương.

Thang lương là bảng xác định quan hệ tỷ lệ về tiền lương giữa những công nhân trong cùng nhóm ngành có trình độ lành nghề khác nhau. Những nhóm ngành khác nhau sẽ có những thang lương tương ứng khác nhau.

Như vậy, có thể thấy thang lương dùng để trả lương cho công nhân sản xuất, không dùng để trả lương cho cán bộ, viên chức.

1.1.1.3. Bảng lương.

Bảng lương là bảng thường dùng để xác định quan hệ tỷ lệ về tiền lương và dùng để trả lương cho nhiều đối tượng khác nhau (công nhân sản xuất, cán bộ quản lý xí nghiệp, cán bộ, viên chức, cán bộ chiến sĩ lực lượng vũ trang...). Bảng lương dùng để trả lương cho những người cùng nghề, theo từng chức danh nghề nghiệp.

1.1.1.4. Phụ cấp lương.

Phụ cấp lương là số tiền phụ bổ sung thêm được tính theo tỷ lệ của lương cấp bậc hoặc lương chức vụ hoặc theo lương tối thiểu để trả thêm cho công nhân, viên chức và lực lượng vũ trang ngoài tiền lương cấp bậc hoặc lương chức vụ. Đó chính

là khoản bổ sung khi lương cấp bậc, chức vụ chưa tính hết các yếu tố không ổn định so với điều kiện lao động và điều kiện sinh hoạt bình thường.

Phụ cấp lương nhằm bù đắp những hao phí lao động mà trong lương cấp bậc chức vụ chưa thể hiện đầy đủ về điều kiện lao động, điều kiện sinh hoạt... Phụ cấp lương có tác dụng điều chỉnh quan hệ tiền lương giữa các vùng, các ngành; khuyến khích người lao động đến làm việc ở những vùng xa xôi hẻo lánh, điều kiện sinh hoạt khó khăn, góp phần điều phối và ổn định lao động xã hội ở các vùng ngành đó.

Đặc điểm của phụ cấp lương là nó có tính linh hoạt cao, không cố định, thường biến đổi khi người lao động thay đổi vị trí công tác và điều kiện lao động và chỉ chiếm phần nhỏ so với lương cơ bản. Do đặc điểm đó của phụ cấp nên nó mềm hơn và có thể khắc phục được một phần những hạn chế, thiếu sót của chế độ tiền lương, thang bảng lương (yếu tố cứng). Hiện nay, trong thực tế việc phân biệt giữa lương và phụ cấp lương vẫn còn có sự tranh luận và quan niệm khác nhau. Ví dụ, chức vụ lãnh đạo đưa vào phụ cấp hay đưa vào lương, khi nào thì đưa vào phụ cấp, khi nào thì đưa vào lương, trả lương theo chức vụ hay trả lương theo chuyên môn.

I.1.2. Các bộ phận cấu thành thang lương, bảng lương và phụ cấp.

I.1.2.1. Các bộ phận cấu thành thang lương.

Một thang lương gồm có một số bậc lương và hệ số lương phù hợp với bậc lương đó:

- Bậc lương là bậc phân biệt về trình độ lành nghề của những công nhân và được xếp từ bậc thấp đến cao.

Như chúng ta đã biết, trả lương phải gắn với chất lượng lao động và chất lượng lao động được biểu hiện thông qua trình độ lành nghề của người công nhân. Trình độ lành nghề là một chỉ tiêu thuộc về chất lượng. Để có căn cứ trả lương phải lượng hóa chúng. Chính bậc lương là kết quả lượng hóa trình độ lành nghề của công nhân. Bậc phản ánh trình độ lành nghề của công nhân. Mỗi thang lương có

thể có một số lượng bậc khác nhau, phụ thuộc vào sự khác biệt về mức độ phức tạp của lao động. Sự khác biệt càng lớn đòi hỏi càng nhiều bậc khác nhau. Bậc cao nhất của thang lương có thể có các loại bậc như 5, 6, 7 bậc...

- Hệ số lương chỉ rõ lao động của công nhân ở một bậc nào đó được trả lương cao hơn so với công nhân bậc 1 (bậc có trình độ lành nghề thấp nhất của thang lương) hoặc so với công nhân hưởng lương tối thiểu bao nhiêu lần. Hệ số lương là sự tiếp tục lượng hoá chất lượng lao động hay trình độ lành nghề của công nhân và có ảnh hưởng trực tiếp đến tiền lương của từng người công nhân.

- Bộ số của thang lương là thương số của hệ số lương bậc cao nhất so với hệ số lương của bậc thấp nhất trong cùng một thang lương.

Từ hệ số lương có thể tính được hệ số tăng tương đối và hệ số tăng tuyệt đối của hệ số lương.

+ Hệ số tăng tuyệt đối của hệ số lương (hay còn gọi là chênh lệch bậc) là hiệu số của hai hệ số lương liên tiếp kề nhau (Hệ số lương của bậc sau trừ đi hệ số lương của bậc đứng trước).

Công thức tính:

$$H_{tdn} = H_n - H_{n-1} \quad (n = 2,3,4,5\dots)$$

Trong đó H_{tdn} là hệ số tăng tuyệt đối của bậc n

H_n là hệ số lương của bậc n

H_{n-1} là hệ số lương của bậc n - 1

+ Hệ số tăng tương đối là thương số giữa hệ số tăng tuyệt đối so với hệ số lương của bậc đứng kề liền trước

Công thức tính:

$$H_{tdn}$$

$$H_{tdn} = \frac{H_n}{H_{n-1}} \times 100 \quad (n = 2,3,4,5\dots)$$

$$H_{n-1}$$

Trong đó H_{tgdn} là hệ số tăng tương đối của bậc n

H_{tdn} là hệ số tăng tuyệt đối của bậc n

H_{n-1} là hệ số lương của bậc đứng trước.

Khi xây dựng thang lương, các hệ số tăng tương đối của hệ số lương có thể thiết kế hệ số tăng tương đối luỹ tiến, đều dần và giảm dần (luỹ thoái).

1.1.2.2. Các bộ phận cấu thành bảng lương.

Bảng lương có các bộ phận cấu thành sau:

- Số lượng bậc lương
- Hệ số lương tương ứng của từng bậc
- Các ghi chú cần thiết để sắp xếp.

Số lượng bậc lương có thể nhiều hay ít (3,4 hay 5...) tuỳ thuộc vào kết cấu trình độ lành nghề của bảng lương đó nói chung hay của ngạch lương đó nói riêng.

Hệ số lương hoặc số tiền lương tương ứng của từng bậc được hình thành trên cơ sở so sánh bậc đó với bậc 1 hoặc so sánh bậc đó với lương tối thiểu. Có bảng lương ghi số tiền tương ứng, có bảng lương ghi hệ số của từng bậc. Về nguyên tắc, trong thang lương chỉ cần ghi hệ số lương, không cần ghi mức lương tương ứng với các bậc vì khi tiền lương tối thiểu thay đổi (nước ta trong thời gian qua tiền lương tối thiểu đã trải qua nhiều lần thay đổi trong khi thang bảng lương vẫn giữ nguyên) thì các mức tiền lương đó cũng thay đổi theo. Tuy nhiên, để thuận lợi cho việc sắp xếp tính toán vẫn có thể đưa mức lương từng bậc vào trong thang lương.

Các ghi chú cần thiết:

- + Thường ghi phạm vi áp dụng, ví dụ: Bảng lương chuyên gia cao cấp ghi "áp dụng trong lĩnh vực: Chính trị, hành chính, kinh tế- kỹ thuật, giáo dục, y tế, văn hoá- nghệ thuật".
- + Một số bảng lương còn ghi chú cách phân loại, hạng. Ví dụ: "Trường đại học trọng điểm", "Trường đại học khác"...

Trong các bảng lương chênh lệch về hệ số lương giữa bậc trước và bậc sau thường là bằng nhau, hoặc bậc sau lớn hơn bậc trước.

Sau đây là ví dụ về bảng lương 6 bậc chênh lệch bậc sau so với bậc trước bằng nhau.

<i>Bậc Ngạch</i>	1	2	3	4	5	6
Hệ số lương	6,20	6,56	6,92	7,28	7,64	8,00
Hệ số tăng tuyệt đối (chênh lệch bậc)	-	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36

I.1.2.3. Các bộ phận cấu thành phụ cấp lương.

Phụ cấp lương thường có:

- Mức phụ cấp (hay % phụ cấp) có thể có các mức 0,1 (10%), 02 (20%), 0,3 (30%)...

- Đối tượng được phụ cấp: Loại công việc, loại lao động, hay chức vụ, loại địa phương được hưởng: thời gian được hưởng

- Loại lương dùng tính theo mức phụ cấp: Đó là lương tối thiểu hay lương cấp bậc, chức vụ của người đó. Việc tính phụ cấp so với lương tối thiểu sẽ dẫn đến số tiền phụ cấp như nhau khi có cùng mức phụ cấp, còn tính so với lương cấp bậc hoặc lương chức vụ thì số tiền phụ cấp sẽ khác nhau khi có cùng phụ cấp. Vì thế, khi các yếu tố tác động đến người lao động như nhau thì phụ cấp cần được so với lương tối thiểu, còn khi khác nhau và để khuyến khích những người có lương cao thì tính trên lương cấp bậc hoặc lương chức vụ.

Ngoài ra, còn có những loại khác cũng có thể coi là phụ cấp bằng hiện vật như ăn ca trưa, tối, trang phục mà ở đây không đề cập đến.

1.1.3. Các loại thang lương, bảng lương và phụ cấp lương.

1.1.3.1. Các loại thang lương.

Căn cứ vào hệ số tăng tương đối của thang lương, người ta chia ra các loại thang lương. Việc chia này chỉ mang tính chất tương đối. Mỗi thang lương có tác dụng nhất định. Ưu điểm của loại thang lương này lại chính là nhược điểm của loại thang lương kia. Vấn đề là căn cứ vào điều kiện cụ thể để xây dựng loại thang lương phù hợp.

Các thang lương thường gặp là:

Một là, thang lương có hệ số tăng tương đối luỹ tiến: Đó là thang lương, trong đó hệ số tăng tương đối của các bậc sau, về cơ bản, cao hơn hệ số tăng tương đối của các bậc trước.

Có thể thấy được ở thang lương sau đây:

Bảng 1: Thang lương có các hệ số tăng tương đối luỹ tiến

Chỉ tiêu	Bậc lương					
	1	2	3	4	5	6
Hệ số lương	1,00	1,13	1,29	1,48	1,72	2,00
Hệ số tăng tuyệt đối	-	0,13	0,16	0,19	0,24	0,28
Hệ số tăng tương đối (%)	-	13,00	14,00	14,70	16,20	16,30

Trong thang lương trên, hệ số tăng tương đối từ 13% (bậc 2 so với bậc 1) đến 16,3% (bậc 6 so với bậc 5).

Hai là, thang lương có hệ số tăng tương đối đều đặn. Đó là thang lương trong đó hệ số tăng tương đối của các bậc khác nhau, về cơ bản, là như nhau.

Có thể thấy được ở thang lương sau đây:

Bảng 2: Thang lương có các hệ số tăng tương đối đều đặn

Chỉ tiêu	Bậc lương					
	1	2	3	4	5	6
Hệ số lương	1,00	1,15	1,32	1,51	1,74	2,00
Hệ số tăng tuyệt đối	-	0,15	0,17	0,19	0,23	0,26
Hệ số tăng tương đối (%)	-	15,00	14,80	14,80	14,80	14,80

Ở thang lương trên, về cơ bản, hệ số tăng tương đối của các bậc bằng nhau (14,80%).

Ba là, thang lương có hệ số tăng tương đối luỹ thoái. Đó là thang lương, trong đó hệ số tăng tương đối của bậc sau, về cơ bản, luôn luôn nhỏ hơn hệ số tăng tương đối của các bậc trước.

Có thể thấy được ở thang lương sau:

Bảng 3: Thang lương có hệ số tăng tương đối luỹ thoái

Bậc Chỉ tiêu	1	2	3	4	5	6	7	8
Hệ số lương	1,00	1,20	1,45	1,70	1,95	2,20	2,50	2,80
Hệ số tăng tuyệt đối	-	0,15	0,17	0,19	0,23	0,25	0,30	0,30
Hệ số tăng tương đối (%)	-	15,00	14,80	14,80	14,80	12,8	13,00	12,00

Trong thang lương 8 bậc ở trên ta thấy, hệ số tăng tuyệt đối của các bậc đều tăng, nhưng hệ số tăng tương đối của bậc sau về cơ bản nhỏ hơn bậc đứng trước.

Bốn là, thang lương có hệ số tăng tuyệt đối đều đặn, hệ số tăng tương đối luỹ thoái.

Đây có thể coi là một dạng riêng biệt của loại thang lương có hệ số tăng tương đối luỹ thoái, nhưng hệ số tăng tuyệt đối đều đặn có thể thấy ở bảng 4.

Bảng 4. Thang lương 7 bậc có hệ số tăng tương đối luỹ thoái

<i>Bậc Chỉ tiêu</i>	1	2	3	4	5	6	7
Hệ số lương	1,00	1,20	1,40	1,60	1,80	2,00	2,20
Hệ số tăng tuyệt đối	-	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20	0,20
Hệ số tăng tương đối (%)	-	20,00	16,66	14,28	12,50	11,11	10,00

Qua thang lương 7 bậc trên, thấy các bậc đều hơn kém nhau và hệ số tăng tuyệt đối là 0,20, nhưng về hệ số tăng tương đối, lại giảm dần từ 20% xuống 10%.

Trong các loại thang lương trên thang lương có hệ số tăng tương đối luỹ tiến có ưu điểm hơn cả vì nó khuyến khích công nhân nâng cao trình độ lành nghề và tiết kiệm quỹ lương, trong khi thang lương có hệ số tăng luỹ thoái không khuyến khích công nhân nâng cao trình độ lành nghề. Còn thang lương có hệ số tăng tương đối đều đặn không khuyến khích nhiều như thang lương có hệ số tăng tương đối luỹ tiến, nhưng cũng tạo cho công nhân quan tâm đến nâng cao trình độ lành nghề, thang lương có hệ số tăng tuyệt đối đều đặn với hệ số tăng tương đối luỹ thoái có ưu điểm là các đơn vị xây dựng thang lương rất dễ dàng khi thiết kế.

I.1.3.2. Các loại bảng lương.

Các loại bảng lương thường gặp là:

Thứ nhất, bảng lương ghi rõ số tiền của từng bậc (không có hệ số lương) cho từng loại chức vụ như các bảng lương ở Việt Nam giai đoạn 1985 –1993. Ví dụ:

Bảng 5: Lương chức vụ của trường PTTH, trường PTCS

Đơn vị: Đồng/ tháng

Chức vụ	Hang 1			Hang 2			Hang 3			
	Hiệu trưởng	374	405	438	359	388	420	346	374	405
Phó hiệu trưởng	346	374	405	333	359	388	322	346	374	

Các bảng lương giai đoạn này có đặc điểm:

- Tất cả các bảng lương đều không có hệ số, chỉ có số tiền cụ thể (đồng/tháng) cho từng chức vụ
- Phân loại đơn vị, tổ chức trong bảng lương như: (hạng 1, 2, 3; trường trọng điểm, trường khác) và các bậc trong từng loại của bảng lương.

Ưu điểm của loại bảng lương này: dễ nhớ mức lương của từng người theo con số tuyệt đối (đồng). Nhược điểm của bảng lương loại này là khi lạm phát hoặc các lý do khác, mức lương trên không phù hợp, cần phải chỉnh công việc tiến hành khá phức tạp cho phù hợp với giá cả thị trường hoặc phức tạp khi cần tăng lương cho người lao động.

Thứ hai, bảng lương có các hệ số lương (có số lượng tiền hoặc bậc, từng loại chức vụ trong từng thời gian). Loại bảng lương này đã áp dụng từ 4/1993- đến tháng 9/ 2004 (xem bảng 6)

Bảng 6: Bảng lương chuyên gia cao cấp

Bậc	1	2	3
Hệ số lương	7,50	8,00	8,50
Mức lương thực hiện 1/4/1993 (Đơn vị: 1000 đ/tháng)	900	960	1020

Qua bảng lương này, nhận thấy: Tất cả các bậc lương đều có hệ số, có số tiền tương ứng trong từng thời gian nhất định; khoảng cách giữa các bậc về số tuyệt đối là bằng nhau (0,5)

Ưu điểm của bảng lương này là dễ điều chỉnh khi cần điều chỉnh do giá cả, tăng lương. Nhược điểm của bảng lương loại này là người lao động khó nhớ số tiền lương của họ.

1.1.3.3. Các loại phụ cấp lương.

Căn cứ vào cách tính phụ cấp có thể chia thành 3 loại chủ yếu sau:

Một là, phụ cấp theo lương cấp bậc hoặc lương chức vụ của người hưởng

lương. Đó là các phụ cấp như phụ cấp khu vực, thâm niêm, ưu đãi... của các lần cải tiến thang lương trước 4/1993.

Loại phụ cấp này gắn liền với lương của người lao động, nên khuyến khích người lao động có mức lương cao. Tuy nhiên, người lao động có mức lương thấp lại cho rằng họ bị thiệt vì cũng phải chi phí như người lao động có mức lương cao, nhưng phụ cấp lại thấp hơn.

Hai là, phụ cấp theo lương tối thiểu. Đó là các phụ cấp khu vực, độc hại, nguy hiểm, lưu động, trách nhiệm công việc,...

Loại phụ cấp này bằng nhau đối với mọi người có mức lương cao, thấp khác nhau. Đó là khoản phụ cấp giống nhau để bù đắp hao phí lao động coi như giống nhau của mọi người lao động. Tuy nhiên, cũng có ý kiến cho rằng người có mức lương cao bị thiệt do chất lượng công việc của họ cao hơn những người lương thấp.

Ba là, phụ cấp tính theo lương cơ bản cùng phụ cấp chức vụ và vượt khung (nếu có), như phụ cấp kiêm nhiệm chức vụ lãnh đạo, phụ cấp đặc biệt, phụ cấp ưu đãi theo nghề, phụ cấp thu hút...

Căn cứ vào tính chất của phụ cấp có thể chia ra:

- Nhóm phụ cấp mang tính chất bù đắp.
- Nhóm phụ cấp mang tính chất bổ sung.

Ngoài ra, căn cứ vào thời gian hưởng phụ cấp có thể chia ra:

- Nhóm phụ cấp quy định trước thời gian hưởng
- Nhóm phụ cấp không quy định rõ thời gian hưởng.

I.I.3.4. Vai trò và mối quan hệ giữa hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp lương đối với các chế độ, chính sách khác trong công tác và đời sống của cán bộ, công chức, viên chức.

Hệ thống thang lương, bảng lương và các loại phụ cấp lương có vai trò rất quan trọng đối với công tác và đời sống của cán bộ công chức, viên chức. Nó chính

là một động lực chủ yếu, đòn bẩy mạnh mẽ trong điều kiện hiện nay để nâng cao đời sống của cán bộ, công chức, viên chức và khuyến khích mọi người làm việc có năng suất, chất lượng cao, phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, nâng cao trình độ về mọi mặt của người lao động. Tuy nhiên, nó chỉ thực sự trở thành động lực chủ yếu, là đòn bẩy mạnh mẽ khi hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp lương được xây dựng đúng đắn, hợp lý, giải quyết thỏa đáng giữa các mối quan hệ. Nếu ngược lại, vai trò của thang lương, bảng lương và phụ cấp sẽ rất mờ nhạt, khiến cho người lao động sẽ "chân ngoài dài hơn chân trong", dựa dẫm vào lương của cơ quan, doanh nghiệp để làm những việc khác, khiến cho thu nhập ngoài lương cao hơn thu nhập trong lương, gây ra hiện tượng tiêu cực trong xã hội, sự trì trệ, không chạy việc trong cơ quan, doanh nghiệp...

Thang lương, bảng lương và phụ cấp lương có mối quan hệ chặt chẽ với các chế độ, chính sách khác do Nhà nước ban hành liên quan đến công tác và đời sống của cán bộ, công chức, viên chức như các chế độ, chính sách về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, thuế thu nhập... Chúng là một trong những cơ sở quan trọng của các chế độ chính sách này, thường được xem xét khi giải quyết các chế độ liên quan đến chế độ hưu trí, chăm sóc sức khoẻ, đi lại, học tập, bổ nhiệm, như người có tiền lương và phụ cấp cao, nếu trong diện phải nộp thuế thu nhập; người có mức lương và phụ cấp cao, phải nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế nhiều và khi nghỉ hưu sẽ có mức lương hưu cao; có khi người có mức lương nhất định mới được bổ nhiệm, được đi học ở trường A, trường B... Ngược lại, mỗi khi các chế độ, chính sách nhất là về giá cả, tiền tệ thay đổi thì các thang, bảng lương và phụ cấp cũng cần thay đổi cho phù hợp.

I.2. Những vấn đề cần lưu ý khi thiết kế hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp lương.

I.2.1. Đối với thang lương, bảng lương.

- Không nên thiết kế quá nhiều thang lương, bảng lương mà nên sắp xếp nhiều loại lao động có chất lượng lao động và điều kiện lao động gần giống nhau vào một

thang lương, bảng lương. Các khác biệt sẽ được giải quyết ở phụ cấp lương.

- Không nên có quá nhiều bậc trong một thang lương, bảng lương. Thang lương nên có 6- 7 bậc. Bảng lương có thể nhiều bậc hơn nhưng không nên quá nhiều, không nên tính theo số năm công tác, năm nâng bậc quãng thời gian lao động để quy định số bậc. Cần tính đến việc nâng ngạch, phụ cấp "vượt khung", khi người lao động đã hết bậc nâng lương mà vẫn còn tuổi đời.

- Bộ số của thang lương phải đủ độ lớn cần thiết, phản ánh được sự chênh lệch về trình độ giữa người lao động ở bậc cuối cùng so với bậc một.

- Sự hơn kém giữa các bậc lương phải hợp lý được thực tế chấp nhận, trong sự tương quan chặt chẽ với giá trị tiền hàng.

1.2.2. Đối với các phụ cấp lương.

- Phụ cấp lương phải đảm bảo nâng cao đời sống, điều tiết lao động, khuyến khích người lao động đến làm việc ở những ngành những nơi cần khuyến khích, thu hút lao động.

Thang lương, bảng lương mới chỉ khuyến khích người lao động nâng cao trình độ lành nghề, trình độ chuyên môn trong ngành nghề của thang, bảng lương nào đó. Trong thực tế, rất nhiều người lao động phải kiêm nhiệm công việc làm việc cùng hưởng lương trong một thang, bảng lương lại phải thực hiện công việc ở nhiều nơi, nhiều vùng trong nước với điều kiện lao động khác nhau, nhất là về khí hậu, đi lại và khó khăn trong cuộc sống hoặc làm công việc thường xuyên phải lưu động, làm việc ở nơi độc hại, nguy hiểm hoặc làm đêm... Do đó, họ phải chi phí thêm nhiều trong cuộc sống và chi phí cơ hội khác. Để thu hút lao động đến những nơi đó và làm những công việc đó ngành nghề đó và bù đắp những hao phí phát sinh cần phải có những khuyến khích và bổ sung khác. Đó là phụ cấp bằng tiền hoặc hiện vật cho những người lao động để khuyến khích họ yên tâm làm việc lâu dài và bù đắp hao phí lao động họ đã bỏ ra và chi phí cơ hội khác và để nâng cao đời sống của họ, đồng thời khuyến khích họ yên tâm làm việc lâu dài tại đây. Đó là ý nghĩa quan trọng của các phụ cấp.

Về quỹ phụ cấp, hiện nay theo ước tính, tỷ lệ % các khoản phụ cấp so với quỹ lương cơ bản của khu vực hưởng lương từ ngân sách Nhà nước chiếm khoảng 45%. Điều này nói lên tầm quan trọng của các phụ cấp đối với người lao động và người sử dụng lao động.

- Phụ cấp phải có độ lớn nhất định, đơn giản dễ hiểu. Các phụ cấp muốn phát huy vai trò, tác dụng, cần phải có độ lớn phù hợp. Độ lớn của các phụ cấp và sự chênh lệch giữa các mức phụ cấp: nếu so với lương tối thiểu, mức phụ cấp phải hơn kém nhau ít nhất 5%. Nếu ít quá, không khuyến khích, nếu quá nhiều sẽ lãng phí quỹ tiền lương, gây triệt tiêu phụ cấp khác có mức ít hơn... Việc tính toán phải đơn giản, dễ hiểu.

- Số lượng các loại phụ cấp: nên từ thực tế các loại phụ cấp hiện có, sửa đổi, bổ sung các phụ cấp. Có thể thêm các loại phụ cấp "vượt khung" do số bậc lương giảm bớt, sẽ có một số người không còn bậc tiếp theo để tăng lương, sẽ hưởng phụ cấp vượt khung.

- Tăng loại phụ cấp tính theo lương cấp bậc, chức vụ và phụ cấp (nếu có) của người lao động, giảm dần các loại phụ cấp tính theo lương tối thiểu.

- Điều kiện hưởng phụ cấp phải quy định rõ ràng, không thể nhầm lẫn khi áp dụng.

I.3. Các phương pháp thiết kế thang lương, bảng lương và các loại phụ cấp lương.

I.3.1. Các căn cứ để xác định hệ số lương trong thang lương, bảng lương.

Với quan niệm thang lương, bảng lương là thước đo chất lượng lao động để quy định mức trả công, trả lương cho người lao động, thì việc xây dựng thang lương, bảng lương cần thiết phải dựa vào các yếu tố như độ phức tạp lao động và mức tiêu hao lao động.

Độ phức tạp lao động được thể hiện qua độ phức tạp của công việc thực hiện. Độ phức tạp của công việc được hiểu là những đặc tính vốn có của lao động cụ thể

đòi hỏi người lao động có sự hiểu biết nhất định về chuyên môn nghiệp vụ, có kỹ năng kĩ xảo và kinh nghiệm ở mức cần thiết khi thực hiện hoàn thành công việc.

Mức tiêu hao lao động của người lao động là sự phản ánh tổng hợp mọi cố gắng về sức lực cơ bắp, thần kinh, tâm lý trong quá trình hoạt động lao động cụ thể.

Thang lương, bảng lương, thông thường được xây dựng theo từng nghề hoặc một nhóm nghề, bởi vậy để tiện lợi cho việc xác định độ phức tạp lao động của nghề và mức tiêu hao lao động theo nghề cần có quan niệm thống nhất về nghề.

Nghề là tập hợp những công việc có liên quan với nhau ở mức độ nhất định với những đặc tính vốn có, đòi hỏi người lao động có sự hiểu biết đồng bộ về chuyên môn nghiệp vụ, có những kỹ năng kĩ xảo và kinh nghiệm cần thiết khi thực hiện những công việc đó.

Có thể có nhiều phương pháp khác nhau để đánh giá độ phức tạp lao động và xác định mức tiêu hao lao động. Dưới đây là phương pháp đánh giá độ phức tạp lao động của công nhân và viên chức và phương pháp xác định mức tiêu hao lao động.

+ Đánh giá độ phức tạp của lao động của công nhân.

Tỷ lệ giữa tổng hợp các loại thời gian đào tạo cần thiết để tinh thông nghề nghiệp bảo đảm thực hiện hoàn thành những công việc có mức độ phức tạp lao động cao nhất trong nghề so với tổng thời gian đào tạo cần thiết để làm được những công việc bậc 1 trong nghề được quy ước gọi là bội số phức tạp lao động của nghề.

Công thức thực nghiệm dùng xác định bội số phức tạp lao động của công nhân có dạng sau:

$$B = \frac{K_1 T_1 + K_2 T_2 + K_3 T_3}{T_0} \quad (1)$$

Trong đó:

B: là bội số phức tạp lao động của nghề

T_1 : là thời gian học văn hoá cần thiết đáp ứng yêu cầu tuyển sinh đào tạo nghề.

T_2 : là thời gian đào tạo cần thiết tại các trường lớp dạy nghề và bổ túc nâng cao theo yêu cầu của nghề.

T_3 : là thời gian tích luỹ kinh nghiệm cần thiết để làm được những công việc có độ phức tạp lao động cao nhất trong nghề.

T_0 : là tổng hợp thời gian học văn hoá, học nghề cần thiết để làm được những công việc bậc 1 trong nghề.

Các hệ số K_1 , K_2 , K_3 là những hệ số quy đổi.

Từ công thức 1 cho thấy, mỗi nghề có một T_0 riêng. Bởi vậy, muốn xác định được thang phức tạp cần thiết phải xác định được tổng hợp các loại thời gian đào tạo của người công nhân làm được những công việc có mức độ phức tạp chuẩn thấp nhất trong các nghề thuộc các ngành kinh tế quốc dân.

Kết quả nghiên cứu đề tài "Xây dựng tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật thống nhất các công việc và nghề công nhân", do Viện khoa học lao động và các vấn đề xã hội thực hiện cho thấy $K_1 = 1$; $K_2 = 1,74$, $K_3 = 0,83$ và $T_0 = 7,5$.

Thay các thông số này vào công thức 1 ta có:

$$T_1 + 1,74T_2 + 0,83T_3 \\ B = \frac{T_1 + 1,74T_2 + 0,83T_3}{7,5} \quad (2)$$

Công thức 2 cho phép xác định được hệ số phức tạp lao động của công việc trong nghề hoặc bội số phức tạp lao động của nghề công nhân so với hệ số phức tạp của công việc bậc 1 chung trong nền kinh tế quốc dân. Những hệ số đó là một trong những yếu tố xây dựng thang lương, bảng lương công nhân.

+ **Đánh giá độ phức tạp lao động của viên chức.**

Tính phức tạp của những nhiệm vụ, công việc quy định cho mỗi chức danh

viên chức thể hiện qua yêu cầu về trình độ nghề nghiệp cần thiết và yêu cầu về mức độ trách nhiệm nhất định mà người đảm nhiệm chức danh viên chức đó phải có khi thực hiện nhiệm vụ, công việc theo quy định.

Trình độ nghề nghiệp của viên chức lại thể hiện qua các yếu tố như trình độ chuyên môn nghiệp vụ, thời gian để tích luỹ kinh nghiệm trong nghề, thâm niên, sự vận dụng linh hoạt và sáng tạo những kiến thức chuyên môn nghiệp vụ để hoàn thành nhiệm vụ, công việc; sự phối hợp, kết hợp với đồng nghiệp trong quá trình làm việc.

Về trình độ chuyên môn nghiệp vụ, có thể đưa ra các mức độ: yêu cầu trình độ chuyên phải đạt: phổ thông cơ sở, phổ thông trung học, sơ cấp chuyên nghiệp, trung học chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học, sau đại học.

Về thâm niên nghề nghiệp có thể chia ra các mức độ: không cần thâm niên, cần 6 tháng, cần 1 năm, cần 3 năm, cần 5 năm, cần 10 năm hoặc trên 10 năm.

Về tính chủ động, sáng tạo, có thể chia ra các mức độ: công việc không đòi hỏi phải phát minh sáng kiến; công việc đòi hỏi phải có sáng kiến nhưng cần có hướng dẫn, công việc đòi hỏi luôn luôn chủ động, cải tiến, chủ động thực hiện sáng chế và chủ động thực hiện.

Về tính hợp tác, phối hợp có thể chia ra các mức độ: không đòi hỏi phối hợp; đòi hỏi phối hợp với nhiều người trong cơ quan; đòi hỏi phối hợp với người trong và ngoài cơ quan; công việc đòi hỏi phải có hợp tác quốc tế.

Mặt khác, trong quá trình thực hiện hoàn thành nhiệm vụ, công việc, ngoài trách nhiệm trước kết quả hoàn thành, người thực hiện còn phải chịu trách nhiệm trước sự ảnh hưởng của cả quá trình đi đến kết quả và của kết quả công việc đối với xã hội nói chung, đối với tập thể nói riêng; trách nhiệm về phương diện tính mạng con người; về tài sản vật chất; trách nhiệm về đối nội, đối ngoại...

Về tinh thần trách nhiệm có thể chia ra nhiều loại với mức độ khác nhau. Về trách nhiệm, đối với quá trình thực hiện công việc có thể chia ra các mức độ: mức độ thấp, mức độ trung bình, trách nhiệm cao và rất cao.

Kinh nghiệm của các nước và kết quả nghiên cứu của các chuyên gia kinh tế ở Viện khoa học lao động và các vấn đề xã hội cho thấy trình độ nghề nghiệp được phản ánh qua:

- Trình độ chuyên môn nghiệp vụ;
- Thâm niên nghề nghiệp;
- Yêu cầu tính chủ động, sáng tạo trong công việc;
- Yêu cầu về sự hợp tác, phối hợp với các đồng nghiệp.

Còn trách nhiệm nghề nghiệp biểu hiện qua:

- Trách nhiệm về ảnh hưởng của quá trình thực hiện công việc và của kết quả công việc;
- Trách nhiệm đối với tính mạng của bản thân và của những người khác có liên quan đến công việc;
- Trách nhiệm đối với tài sản vật chất có liên quan đến công việc;
- Trách nhiệm đối với các quan hệ đối nội, đối ngoại liên quan đến công việc.

Sự khảo sát, nghiên cứu thực tế ở nước ta và tham khảo kinh nghiệm các nước cho thấy: Trình độ nghề nghiệp chiếm tỷ trọng 67%; trách nhiệm nghề nghiệp chiếm tỷ trọng 33%. Trong yếu tố trình độ nghề nghiệp thì trình độ chuyên môn nghiệp vụ chiếm tỷ trọng là 45%, thâm niên nghề nghiệp chiếm tỷ trọng bằng 25%; yêu cầu về tính chủ động, sáng tạo chiếm tỷ trọng bằng 25%; yêu cầu về tính chủ động, sáng tạo chiếm tỷ trọng là 20%; yêu cầu về sự hợp tác phối hợp với các đồng nghiệp chiếm tỷ trọng bằng 10%. Cơ cấu tỷ trọng các yếu tố thành phần của yếu tố trách nhiệm nghề nghiệp cụ thể như sau: Trách nhiệm về ảnh hưởng của quá trình thực hiện nhiệm vụ, công việc, và của kết quả công việc chiếm tỷ trọng bằng 40%; trách nhiệm đối với tính mạng của bản thân và của những người có liên quan, chiếm tỷ trọng bằng 32%; trách nhiệm đối với tài sản vật chất có liên quan, chiếm tỷ trọng bằng 20%; trách nhiệm đối với các quan hệ đối nội, đối ngoại có liên quan, chiếm tỷ trọng bằng 8%.

Để thuận tiện và bảo đảm sự chính xác cho việc đánh giá độ phức tạp lao động của viên chức, các chuyên gia kinh tế nước ta đã nghiên cứu thực tế về các cấp trình độ đào tạo, về yêu cầu đòi hỏi của nhiều chức danh từ bậc thấp đến bậc cao nhất. Từ thực tế nghiên cứu đó đã chia các yếu tố thành phần các mức tiêu chuẩn cụ thể, tương ứng với mỗi mức tiêu chuẩn, xác định một khoảng điểm nhất định.

Như vậy, để đánh giá độ phức tạp lao động của viên chức đối với một số chức danh viên chức nào đó cần phải dựa vào chức năng, nhiệm vụ, công việc quy định cho chức danh viên chức. Sau khi phân tích kỹ nội dung nhiệm vụ, công việc quy định cho chức danh viên chức theo các yếu tố hợp thành có thể xác định được mức độ của từng yếu tố hợp thành.

Trong một nghề viên chức, chức danh viên chức có tổng số điểm của các yếu tố thấp nhất được quy ước gọi là chức danh viên chức khởi điểm bậc 1 của nghề.

Hệ số phức tạp lao động của các chức danh viên chức khác trong nghề được tính bằng cách lấy tổng điểm được xác định hợp lý của các yếu tố chia cho tổng số điểm của chức danh viên chức bậc 1 trong nghề.

Hệ số phức tạp lao động cao nhất của nghề gọi là bội số phức tạp lao động của nghề viên chức.

+ Xác định hệ số tiêu hao lao động.

Các kết quả nghiên cứu khoa học ở nước ta và trên thế giới cho thấy: Mức tiêu hao lao động trong quá trình lao động tuỳ thuộc vào điều kiện và môi trường lao động cụ thể. Còn điều kiện lao động và môi trường lao động lại quy định mức độ nặng nhọc của công việc hay nhiệm vụ. Bởi vậy, việc xác định tiêu hao lao động thực chất là đánh giá thông qua mức độ nặng nhọc của công việc hay nhiệm vụ.

Hơn nữa, qua kết quả nghiên cứu của nhiều chuyên gia trên thế giới và ở nước ta về sự ảnh hưởng của điều kiện lao động và môi trường lao động đối với người lao động cho thấy: Mức độ nặng nhọc của công việc hay nhiệm vụ là kết quả của sự tác động tổng hợp của hàng loạt yếu tố đối với cơ thể con người. Các yếu tố này

có thể phân thành hai nhóm cơ bản.

Nhóm thứ nhất, bao gồm các yếu tố tâm sinh lý lao động (Mức tiêu hao năng lượng của cơ thể con người; sự biến đổi của hệ thống tim mạch và hô hấp; mức chịu tải của cơ bắp khi làm việc; vị trí, tư thế lao động và đi lại trong khi làm việc; nhịp điệu cử động của các nhóm cơ bắp trong thao tác lao động; mức độ đơn điệu của các thao tác lao động; mức căng thẳng giác quan thị giác trong lao động; mức căng thẳng mệt mỏi thần kinh khi phải chú ý tập trung vào công việc; mức gánh tải tín hiệu thông tin trong lao động; mức hoạt động não lực khi làm việc; mức căng thẳng thần kinh, tâm lý xúc cảm khi làm việc; chế độ thời gian lao động).

Nhóm thứ hai, gồm các yếu tố vệ sinh môi trường lao động (điều kiện và khí hậu nơi làm việc; áp lực không khí; nồng độ các hóa chất độc trong không khí tại nơi làm việc; độ bụi trong không khí; độ ồn trong khi làm việc; mức siêu âm trong khi làm việc; độ rung xóc khi làm việc; bức xạ điện trường, từ trường tại nơi làm việc; mức bức xạ ion hoá; mức độc hại do sinh vật có hại gây ra tại nơi làm việc).

Từ khảo sát, nghiên cứu thực tế ở nhiều công việc, ngành nghề khác nhau ở nước ta, các chuyên gia của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế đã xác định được cho mỗi yếu tố trong 22 yếu tố nêu trên một khoảng điểm tương ứng. Đồng thời, cũng đã xây dựng được công thức thực nghiệm để đánh giá tổng hợp mức độ năng nhọc của công việc hoặc nghề. Cụ thể công thức có dạng sau:

$$Y = 17,1 \cdot \overline{X} - 1,2 \cdot \overline{X^2} + 2 \quad (3)$$

Trong đó Y là mức độ năng nhọc của công việc hay nghề;

$$\overline{X} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_i$$

\overline{X} là số điểm bình quân của các yếu tố đặc trưng cho công việc hoặc nghề.

X_i là số điểm của yếu tố i đặc trưng cho công việc hoặc nghề.

n là số các yếu tố đặc trưng cho công việc hoặc nghề. Như vậy n có thể bằng 1 hoặc 2, hoặc 3... hoặc 22, tùy thuộc vào nơi làm việc cụ thể.

Việc xác định X_i đối với một công việc cụ thể cần được đánh giá thông qua các thông số cần thiết. Cách đo các thông số này được trình bày kỹ trong kết quả nghiên cứu đề tài phân loại lao động do Bộ Lao động- Thương binh và xã hội phối hợp với các ngành khác và Bộ Y tế thực hiện.

Dựa vào công thức 3 có thể xác định được mức độ nặng nhọc của các công việc hoặc của nghề trong nền kinh tế quốc dân. Kết quả ấy là căn cứ cơ bản để xác định hệ số tiêu hao lao động của công việc hoặc nghề.

I.3.2. Phương pháp thiết kế các thang lương.

Trong việc thiết kế các thang lương, có nhiều vấn đề cần nghiên cứu kỹ như xác định các bội số lương và hệ số lương của từng bậc sau khi đã xác định được số bậc của thang lương cũng như số lượng thang lương cần thiết phải xây dựng.

Dưới đây trình bày một số vấn đề quan trọng đó.

Thứ nhất: Xây dựng hệ số, bội số thang lương, bảng lương

Nhằm xây dựng được thước đo chất lượng thống nhất cần thiết phải xây dựng được hai yếu tố sau:

- Thang bậc phức tạp lao động thống nhất.
- Thang hệ số tiêu hao lao động thống nhất.

a) Xác định độ phức tạp của lao động.

Thang bậc thống nhất đối với lao động phức tạp là một thang bậc về độ phức tạp của lao động bao hàm được toàn bộ các mức độ phức tạp trong lao động của các nghề. Như vậy, căn cứ để xây dựng thang bậc thống nhất đối với lao động phức tạp là mức phức tạp trong lao động của các nghề trong nền kinh tế quốc dân.

Các phương pháp đánh giá độ phức tạp của lao động đã được trình bày ở phần trên cho phép xác định được mức phức tạp cao nhất và mức phức tạp thấp nhất của các nghề.

- Bội số phức tạp thuộc lao động của nghề phức tạp nhất trong toàn bộ các

nghề trong nền kinh tế quốc dân là bội số của thang bậc thống nhất đối với lao động phức tạp. Quy ước gọi mức phức tạp thấp nhất có hệ số là 1 thì biên độ phức tạp của lao động trong thang bậc thống nhất đối với lao động phức tạp có khoảng cách từ 1 đến bội số của mức thấp nhất trong thang lao động phức tạp.

- Bảng thang bậc thống nhất đối với lao động phức tạp được chia ra làm nhiều bậc. Số bậc của nó được xác định thông qua số nhóm trình độ lành nghề hợp lý.

Xác định hệ số khoảng cách giữa hai bậc liên kế theo công thức sau:

$$h_{KC} = \sqrt[n]{B} \quad (4)$$

Trong đó:

H_{KC} : là hệ số khoảng cách lên đều;

B: là bội số của lao động phức tạp;

n: là số bậc của thang lao động phức tạp.

Xác định hệ số phức tạp của lao động của các bậc trong thang bậc thống nhất đối với lao động phức tạp được xác định theo công thức sau:

$$H_{i+1} = h_i \cdot h_{KC} \text{ với } i = 1, 2, \dots, n-1 \quad (5)$$

Trong đó: h_i là hệ số của bậc 1 trong thang bậc thống nhất đối với lao động phức tạp và $h_1 = 1$.

b) Xác định các hệ số tiêu hao lao động.

Theo kết quả nghiên cứu của Viện Dinh dưỡng và Viện Y học lao động (Bộ Y tế) thì mức độ nặng nhọc của công việc hay nghề phản ánh chủ yếu qua mức tiêu hao năng lượng.

Xác định hệ số tiêu hao lao động đã được áp dụng trong quá trình nghiên cứu tiền lương ở nước ta có dạng công thức sau:

$$K_{th} = 1 + \frac{Y_{max} - Y_{min}}{Y_{min}} \times q \quad (6)$$

Trong đó: K_{th} là hệ số tiêu hao lao động cao nhất trong các nghề.

Y_{max} là mức tiêu hao năng lượng khi làm công việc nặng nhọc nhất.

Y_{min} là mức tiêu hao năng lượng khi làm công việc nhẹ nhàng nhất.

Q là tỷ trọng phần bù đắp tiêu hao năng lượng cần thiết tính trong tiền lương tối thiểu. Tỷ trọng này đã được xác định bằng 50%.

Mức tiêu hao năng lượng khi làm công việc nặng nhọc nhất ở nước ta đã được Viện Dinh dưỡng và Viện Y học lao động xác định là 4000 Kcal, với thời gian làm việc 8 giờ trong ngày đêm, còn mức tiêu hao năng lượng khi làm công việc nhẹ nhàng nhất được xác định là 2200 Kcal.

Từ các số liệu đó ta tính được hệ số tiêu hao lao động cao nhất bằng 1,41.

Kết quả nghiên cứu phân loại nghề theo điều kiện lao động do Bộ Lao động-Thương binh và xã hội phối hợp với Bộ Y tế và các bộ khác cho thấy: Các nghề được phân theo 6 nhóm thể hiện 6 nhóm điều kiện lao động.

Biểu các nhóm điều kiện lao động tương ứng với số tiêu hao lao động

Số thứ tự	Nhóm điều kiện lao động	Hệ số THLĐ
1	Rất nhẹ nhàng	1
2	Nhẹ nhàng	1,081
3	Bình thường	1,162
4	Tương đối nặng nhọc	1,244
5	Nặng nhọc	1,325
6	Rất nặng nhọc	1,410

c) Xác định hệ số lương sau khi có độ phức tạp của lao động và hệ số tiêu hao lao động.

Xây dựng thang, bảng lương công nhân.

Trên cơ sở các hệ số phức tạp lao động và hệ số tiêu hao lao động của nghề, ta

xác định các hệ số mức lương của nghề nào đó theo công thức.

$$HL_i = h_i \times K_{th} \quad (i=1,2,3,\dots,n)$$

Trong đó:

HL_i là hệ số mức lương bậc i của nghề;

H_i là hệ số phức tạp lao động bậc i của nghề.

K_{th} là hệ số tiêu hao lao động của nghề

n là số bậc của nghề công nhân

Với $i = 1$ ta có HL_1 là hệ số mức lương khởi điểm (bậc 1) của nghề

Công thức để xác định mức lương của nghề có dạng sau

$$L_i = L_{min} \times HL_i$$

Trong đó L_i là mức lương bậc i của nghề

Với $i = 1$ ta có L_1 là mức lương bậc 1 của nghề công nhân cần tính.

- Xây dựng hệ số mức lương của viên chức

Trên cơ sở hệ số phức tạp lao động và hệ số tiêu hao lao động của chức danh viên chức ta xác định hệ số mức lương của chức danh viên chức theo công thức sau:

$$HL_i = h_i \times K_{thi}$$

Trong đó:

HL_i là hệ số mức lương khởi điểm của chức danh viên chức i .

H_i là hệ số phức tạp lao động của chức danh viên chức i .

K_{thi} là hệ số tiêu hao lao động của chức danh viên chức i .

Công thức để tính hệ số mức lương của chức danh viên chức i theo thâm niên có dạng:

$$HL_{ith} = HL_i \times H_{Kt}$$

Trong đó:

HL_{iyn} là hệ số mức lương của chức danh viên chức i theo thâm niên.

HL_i là hệ số mức lương khởi điểm của chức danh viên chức i.

H_{Kt} là hệ số khoảng cách lên đều theo thâm niên.

Hệ số khoảng cách lên đều theo thâm niên được xác định bằng công thức sau:

$$H_{Kt} = \sqrt[m]{HL_{(i-1)} - HL_i}$$

Trong đó:

HL_i là hệ số mức lương của chức danh viên chức i.

HL_{i+1} là hệ số mức lương của chức danh viên chức i +1

m là số bậc lương theo thâm niên.

Thứ hai, xây dựng hệ số mức lương của nhóm chức danh hoặc nghề.

Trong quá trình xây dựng cần chú ý:

a) Xác định và phân nhóm chức danh nghề.

- Xác định tất cả các chức danh nghề của công nhân viên trực tiếp sản xuất kinh doanh đơn vị đang sử dụng.

Chức danh nào chưa có thì đơn vị bổ sung cho phù hợp. Phân loại các chức danh nghề:

+ Theo chuyên ngành (ngành nghề chính của đơn vị)

+ Ngành nghề khác (phụ trợ, phục vụ)

- Phân nhóm chức danh nghề theo nguyên tắc: Tính chất, đặc điểm và nội dung lao động giống nhau hoặc tương đối giống nhau thì đưa vào một nhóm. Sau đó tiến hành nghiên cứu xây dựng thang lương, bảng lương cho từng nhóm chức danh nghề hoặc nghề (nếu không nhóm được)

β) Xác định hệ số mức lương của các nhóm chức danh nghề hoặc nghề.

Hệ số mức lương của nhóm chức danh hoặc nghề được tính theo công thức sau

Hệ số mức lương = (hệ số mức độ phức tạp lao động) x (hệ số điều kiện lao động)

β.1) Xác định hệ số mức độ phức tạp lao động.

Muốn áp dụng ta phải tính từng hệ số.

Hệ số mức độ phức tạp lao động được xác định theo công thức kinh nghiệm sau:

$$T_1 + 1,74T_2 + 0,83T_3$$

$$B = \frac{\dots}{7,5}$$

Trong đó:

T_1 là trình độ văn hoá phổ thông (hệ 10 năm) cần thiết để có thể vào học nghề (không lấy theo trình độ văn hoá phổ thông thực tế của người vào học nghề).

T_2 là tổng thời gian (đào tạo nghề + bổ túc+ bồi dưỡng nâng cao trình độ tay nghề) để đạt bậc hiện giữ (thấp nhất hoặc cao nhất).

T_3 là tổng thời gian làm việc, tích luỹ kinh nghiệm từ khi vào nghề đến khi đạt bậc cao nhất (trừ thời gian bổ túc+ bồi dưỡng tay nghề tính trong thời gian T_2).

7,5 là trình độ văn hoá phổ thông cần thiết và thời gian học nghề, tập sự để làm được công việc giản đơn trong tất cả các nghề hoặc nhóm nghề.

Áp dụng công thức trên ta xác định được hệ số mức độ phức tạp lao động của bậc thấp nhất (B_{\min}) và cao nhất (B_{\max}) của một nhóm chức danh nghề hoặc nghề.

Ví dụ có tính chất giả định: Nhóm chức danh nghề A có $T_1 = 7$ năm; T_2 học nghề 2 năm ra làm được công việc của bậc thấp nhất; tổng thời gian bổ túc+ bồi dưỡng tay nghề để đạt bậc cao nhất là 2 năm + 1 năm; T_3 ; thời gian làm việc, tích luỹ kinh nghiệm từ khi vào nghề đến khi đạt bậc cao nhất 12 năm (đã trừ thời gian

bổ túc + bồi dưỡng tay nghề). Áp dụng công thức trên ta có:

$$7 + 1,74 \times 2$$

$$B_{\min} = \frac{7}{7,5} = 1,40$$

Hệ số phức tạp lao động bậc cao nhất của nhóm chức danh nghề A:

$$7 + 1,74(2+2+1) + 0,83 \times 12$$

$$B_{\max} = \frac{7}{7,5} = 1,40$$

β.2) Xác định được hệ số điều kiện lao động (tiêu hao lao động) của một nhóm chức danh theo nghề, có 2 phương pháp:

Phương pháp 1: Mời cơ quan y học lao động đánh giá phân loại lao động theo các chỉ tiêu quy định.

Phương pháp 2: Căn cứ vào Bảng phân loại lao động theo nghề ban hành kèm theo Quyết định số 278/LĐ-QĐ ngày 13/11/1976 của Bộ trưởng Bộ Lao động và các văn bản bổ sung tiếp sau để xác định mức và hệ số điều kiện lao động của nhóm chức danh nghề hoặc nghề.

- Chức danh nghề nào chưa có trong Quyết định số 278/LĐ-QĐ thì so sánh tương đương với chức danh nghề đã có để xác định mức (loại) và hệ số điều kiện lao động.

- Nhóm chức danh nghề nào có nhiều mức khác nhau thì cũng để các mức khác nhau trong hệ số mức lương sau này.

Tùy điều kiện cụ thể của từng đơn vị lựa chọn phương pháp xác định mức (loại) và hệ số điều kiện lao động cho thích hợp.

Sau khi xác định được hệ số phức tạp lao động và hệ số điều kiện lao động, xác định được hệ số mức lương từ bậc thấp nhất đến bậc cao nhất của một nhóm chức danh nghề hoặc nghề.

Tất cả các nhóm chức danh nghề đều tiến hành xác định hệ số mức lương theo

các bước trên. Từ đó, hình thành hệ thống thang lương, bảng lương của công nhân viên trực tiếp sản xuất, kinh doanh.

I.3.3. Phương pháp thiết kế các bảng lương.

Tiến hành theo trình tự

a) Xác định và phân nhóm chức danh công chức, viên chức.

- Phân nhóm chức danh công chức, viên chức theo nguyên tắc: tính chất, đặc điểm và nội dung lao động (công việc) giống nhau hoặc tương đối giống nhau thì đưa vào một nhóm để xem xét số bảng lương cần nghiên cứu xây dựng. Chức danh nào không nhóm được thì nghiên cứu xây dựng bảng lương riêng.

b) Xác định hệ số mức lương của các nhóm chức danh (hoặc chức danh).

Áp dụng công thức tính sau đây:

$$\text{Hệ số mức lương} = (\text{Hệ số phức tạp lao động}) \times (\text{Hệ số điều kiện lao động})$$

Cách tính của từng hệ số như sau:

b.1) Xác định hệ số phức tạp lao động công chức, viên chức.

Để xác định hệ số phức tạp lao động công chức, viên chức cần tiến hành phân tích nội dung công việc của công chức, viên chức dựa trên 2 yếu tố theo phương pháp cho điểm.

- Yếu tố chất lượng công việc nghề nghiệp (A)

- Yếu tố trách nhiệm công việc nghề nghiệp (B)

Mỗi yếu tố lại chia thành các yếu tố thành phần với các chỉ tiêu cụ thể.

b.2) Xác định hệ số điều kiện lao động.

Hệ số điều kiện lao động được xác định theo phương pháp phân tích công việc, nghề nghiệp và cho điểm trên 4 yếu tố thành phần bao gồm:

- Cường độ lao động về thể lực của công việc.

- Độ tập trung thần kinh, trí tuệ của công việc, nghề nghiệp

- Cường độ hoạt động của trí não và yêu cầu xử lý thông tin của công việc, nghề nghiệp.

- Tính đơn điệu và thao tác lao động của công việc.

Trong thực tế thiết kế bảng lương có hai cách thiết kế đối với cán bộ có giữ cương vị chức vụ lãnh đạo nhất định: theo bảng lương chuyên môn (lúc đó quản lý sẽ được tính theo phụ cấp) hoặc theo bảng lương chức vụ. Mỗi cách (hay phương án) thiết kế những có ưu, nhược điểm nhất định. Phương án lương chuyên môn sẽ khuyến khích người hưởng lương cố gắng nâng cao trình độ chuyên môn của mình và khi luân chuyển, thay đổi hoặc không giữ chức vụ lãnh đạo sẽ dễ điều chỉnh tiền lương hơn. Tuy nhiên, dễ dẫn đến tình trạng người bị lãnh đạo lương có thể cao hơn người lãnh đạo, khó phản ánh hết tính phức tạp của lao động quản lý, còn phương án lương chức vụ sẽ phân biệt rõ hơn độ phức tạp của lao động quản lý và do đó phân biệt được trật tự của hệ thống quản lý. Tuy nhiên, phương án này sẽ gặp khó khăn khi thay đổi chức vụ. Thực chất của hai phương án là phân biệt trả lương theo trình độ chuyên môn hay trình độ quản lý lãnh đạo.

Để xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương mới cần kế thừa kết quả xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương hiện hành, đồng thời có bổ sung, điều chỉnh mới trên cơ sở:

1/ Xác định mức lương trong các thang lương, bảng lương bằng hệ số so với mức lương tối thiểu chung;

2/ Hệ số lương trong các thang lương, bảng lương được xác định trên cơ sở 2 yếu tố chủ yếu là mức độ phức tạp lao động và điều kiện lao động (các yếu tố điều kiện lao động cao hơn mức bình thường có thể tính vào hệ số lương hoặc dưới dạng phụ cấp). Ngoài ra, có tính đến vị trí và tính chất ưu đãi của các ngành, nghề, công việc.

Các mức lương trong các thang lương, bảng lương bằng hệ số so với mức lương tối thiểu chung, trong đó mức lương tối thiểu chung là mức lương thấp nhất trả cho người lao động giản đơn (không qua đào tạo) trong điều kiện lao động bình

thường. Mức lương trong các thang lương, bảng lương được xác định để trả cho người lao động có trình độ tay nghề, làm các công việc có độ phức tạp nhất định. Để bảo đảm tái sản xuất sức lao động thì mức lương bậc 1 của các thang lương, bảng lương được thiết kế cao hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước qui định.

3/ Thang lương, bảng lương được xây dựng cho 3 loại lao động gắn với công việc và ngành nghề đào tạo, gồm lao động quản lí, lao động chuyên môn, nghiệp vụ và công nhân trực tiếp sản xuất, kinh doanh:

Đối với lao động làm các nghề, công việc trực tiếp và các công việc này có thể xác định được tiêu chuẩn cấp bậc kĩ thuật và điều kiện lao động gắn với công việc không bóc tách riêng được thì áp dụng theo thang lương. Đối với nghề, công việc không xác định được tiêu chuẩn cấp bậc kĩ thuật và đối với nghề, công việc gián tiếp thì áp dụng theo bảng lương. Đối với lao động quản lí áp dụng theo bảng lương gắn với mức độ phức tạp của quản lí, qui mô doanh nghiệp và hiệu quả sản xuất, kinh doanh.

Do đặc điểm nghề, công việc khác nhau cần phải xây dựng thang lương, bảng lương phù hợp với nghề, công việc được đào tạo. Để thực hiện công việc này, trước hết phải phân loại các công việc hoặc nhóm các công việc có đặc điểm gần giống nhau. Đây cũng là bước đầu tiên trong qui trình xây dựng thang lương, bảng lương, nó quyết định số lượng thang lương, bảng lương cần thiết phải xây dựng. Để thực hiện việc phân loại các công việc hoặc nhóm các công việc phải tiến hành phân tích, so sánh từng vị trí công việc:

- Phân tích công việc được tiến hành thông qua việc thu thập các thông tin (bằng các quan sát, phỏng vấn, phiếu hỏi), mô tả và xác định các yêu cầu cần thiết về một vị trí của công việc.

- Đánh giá công việc nhằm mô tả công việc một cách khái quát cho những vị trí công việc tương tự nhau có thể được tập hợp thành các nhóm và qua đó để xác định các thang lương giống nhau cho các công việc trong mỗi nhóm.

- Phân loại công việc, nhóm công việc được thực hiện căn cứ vào các thông

tin trong bước mô tả công việc thông qua đó, nhóm các vị trí công việc có chức năng và yêu cầu kiến thức, kỹ năng tương tự nhau để xây dựng thang lương, bảng lương cho từng công việc hoặc nhóm công việc tương ứng với từng loại lao động.

- Xây dựng thang lương, bảng lương cho từng công việc hoặc nhóm công việc tương ứng với từng loại lao động thông qua việc xác định số ngạch lương của thang lương, bảng lương, số bậc lương trong từng ngạch lương và độ lớn mức lương của mỗi bậc lương. Để xác định số ngạch lương căn cứ vào các thông tin trong bước phân loại công việc. Mỗi loại công việc, nhóm công việc có một ngạch lương. Số bậc lương phụ thuộc vào mức độ phức tạp của công việc đòi hỏi (các yêu cầu về trình độ đào tạo, trách nhiệm và kinh nghiệm làm việc cao nhất của công việc, nhóm công việc đó).

4/ Trên cơ sở thống kê thực tế, bổ sung một số ngành, nghề mới, các chức danh nghề còn thiếu, điều chỉnh bội số, số bậc, khoảng cách giữa các bậc của các thang lương, bảng lương phù hợp với từng loại lao động, khuyến khích người lao động phấn đấu nâng cao trình độ để đạt được mức lương cao nhất.

Trong quá trình phát triển có rất nhiều nghề, công việc mới xuất hiện và mức độ phức tạp khác nhau. Trên cơ sở thống kê thực tế để xác định độ phức tạp công việc và thiết kế các thang lương, bảng lương tương ứng để bảo đảm cho chức danh nghề hoặc nhóm chức danh nghề, công việc đều có thang lương, bảng lương là thước đo giá trị sức lao động, làm cơ sở cho việc trả lương và thực hiện các chế độ đối với người lao động.

Bội số của thang lương, bảng lương là hệ số mức lương cao nhất của người lao động có trình độ quản lý, chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ cao nhất so với người lao động làm cùng một nghề, công việc có trình độ thấp nhất. Vì vậy bội số của thang lương, bảng lương phải phản ánh được mức độ phức tạp cao nhất của nghề hoặc công việc nào đó. Độ lớn của bội số thang lương, bảng lương phải giãn cách để chống bình quân, đồng thời khuyến khích người lao động tích luỹ, nâng cao trình độ để được bậc cao. Bội số thang lương, bảng lương được xác định thông

qua việc phân tích, đánh giá các yếu tố liên quan đến người lao động để thực hiện công việc một cách tốt nhất. Các yếu tố để đánh giá gồm 3 yếu tố cơ bản: qui mô trách nhiệm, phạm vi trách nhiệm và độ phức tạp của công việc, trong đó độ phức tạp của công việc là quan trọng nhất qui định bội số của thang lương, bảng lương.

Việc đánh giá độ phức tạp của công việc được căn cứ vào các yêu cầu về trình độ đào tạo, trách nhiệm và kinh nghiệm làm việc của người lao động đảm nhận theo từng loại công việc. Bội số của thang lương, bảng lương tương ứng với các công việc có yêu cầu về trình độ đào tạo, trách nhiệm và kinh nghiệm làm việc cao nhất của thang lương, bảng lương. Thông qua việc đánh giá công việc (bằng phương pháp cho điểm từng yếu tố) xác định được công việc có độ phức tạp cao nhất (thể hiện bằng số điểm lớn nhất) và công việc có độ phức tạp thấp nhất (thể hiện bằng số điểm thấp nhất). So sánh số điểm tối đa và số điểm tối thiểu sẽ tìm được bội số của thang lương, bảng lương cần xây dựng đối với từng loại lao động.

1.3.3. Phương pháp thiết kế các loại phụ cấp lương.

1.3.3.1. Sự cân thiết phải có phụ cấp.

Đến nay, qua nhiều năm thực hiện, hệ thống các chế độ phụ cấp đã chứng tỏ được vai trò không thể thiếu trong hệ thống đồng bộ các chính sách tiền lương. Chế độ tiền lương chung chỉ được xác định dựa trên một số yếu tố chung nhất, cấu thành giá trị sức lao động như: độ phức tạp lao động, thâm niên công tác, yêu cầu về trình độ, năng lực, kinh nghiệm của người lao động trên cơ sở điều kiện lao động bình thường... và được áp dụng đối với các ngành, nghề, công việc trên khắp cả nước. Vì vậy, cần có chế độ phụ cấp. Phụ cấp lương trở thành một bộ phận cấu thành của tiền lương và cũng chính là phần giá trị sức lao động chưa được tính đủ đối với từng công việc cụ thể. Các loại phụ cấp có tính linh hoạt cao đã góp phần khắc phục được các nhược điểm của chế độ tiền lương chung, bù đắp được cho người lao động làm việc trong điều kiện cao hơn bình thường, hoặc thực hiện được các chính sách ưu tiên của Nhà nước nhằm chuyển dịch cơ cấu ngành nghề, cơ cấu, chất lượng, số lượng lao động tại một số vùng, ngành. Mặt khác, chế độ phụ cấp

linh hoạt còn giảm bớt được sự cứng nhắc của thị trường lao động, tạo điều kiện cho việc điều động, thuyên chuyển giữa các ngành và chuyển dịch giữa các công việc khác nhau. Chế độ phụ cấp lương là công cụ cần thiết để giải quyết yêu cầu bù đắp sự chênh lệch giữa các yếu tố cấu thành trong tiền lương mà tiền lương cơ bản (theo ngạch bậc) không xử lý nổi như:

- Yếu tố điều kiện lao động khác nhau giữa các ngành trong khu vực hành chính sự nghiệp.
- Yếu tố ưu đãi đối với ngành, nghề cụ thể mà xã hội đặt ra.
- Yếu tố vùng khí hậu xấu, xa xôi, hẻo lánh, có nhiều khó khăn.
- Yếu tố thu hút lao động đến những vùng kinh tế mới, cơ sở kinh tế và đào tạo đất liền có điều kiện sinh hoạt đặc biệt khó khăn do chưa có cơ sở hạ tầng hoặc cơ sở hạ tầng thấp kém.
- Yếu tố trách nhiệm, tính chất kiêm nhiệm của công việc, cương vị, vị trí công tác...

I.3.3.2. Những yêu cầu đối với phụ cấp.

Một là, phụ cấp lương hình thành phải xuất phát từ yêu cầu bù đắp, bổ sung cho chế độ tiền lương.

Theo đó chỉ những ngành nghề, công việc nào có điều kiện lao động chưa được tính đủ trong tiền lương cơ bản mới phát sinh yêu cầu bù đắp bởi một loại phụ cấp phù hợp. Tương tự đối với mỗi ngành nghề, công việc đều có thể thực hiện chính sách khuyến khích thông qua chế độ phụ cấp.

Hai là, phụ cấp lương có thể được hình thành theo nhiều hình thức khác nhau, tùy theo tính chất đặc điểm.

Theo đó phụ cấp lương có thể được hình thành trên cơ sở tính theo lương cơ bản hoặc tính theo lương tối thiểu. Việc lựa chọn hình thức nào là tùy thuộc vào bản chất của từng loại phụ cấp đó.

Ba là, phụ cấp lương hình thành phải trên cơ sở gắn với tiêu chí, điều kiện và

đối tượng hưởng cụ thể.

Nguyên tắc này xuất phát từ tính chất bù đắp và bổ sung cho những yếu tố mà tiền lương theo ngạch bậc chưa thể hiện được của phụ cấp lương. Người lao động làm việc ở vị trí, điều kiện làm việc có những tiêu chí, điều kiện hưởng phụ cấp nào thì sẽ hưởng phụ cấp ấy. Khi vị trí, điều kiện làm việc thay đổi thì phụ cấp cũng thay đổi tương ứng hoặc bãi bỏ nếu không đáp ứng được các tiêu chí hình thành chế độ phụ cấp.

Bốn là, quỹ chi trả phụ cấp lương là một bộ phận của quỹ tiền lương nên khi hình thành chế độ phụ cấp lương phải tính đến nguồn chi trả.

Nguyên tắc này nhằm bảo đảm điều kiện tài chính cần thiết cho việc thực hiện phụ cấp lương. Vì vậy trong hoạch định chính sách, quyết định chế độ phải xem xét đồng thời với vấn đề nguồn bảo đảm. Trường hợp không bảo đảm được nguồn trả thì chưa nên đặt ra phụ cấp.

Ngoài ra, cần lưu ý các vấn đề khác như sau:

- Bảo đảm cho các đối tượng hưởng mức phụ cấp như nhau khi chịu tác động của các yếu tố ảnh hưởng ở mức độ như nhau.
- Các mức phụ cấp lương phải bảo đảm cân đối hợp lý với chế độ tiền lương cấp bậc hay chức vụ, bảo đảm cân đối giữa các loại phụ cấp.
- Góp phần tạo điều kiện bình thường để tái sản xuất sức lao động cho người lao động tại mọi vị trí làm việc trong quá trình lao động.
- Xác định mức phụ cấp phải bảo đảm khuyến khích người lao động phù hợp với mục đích và nhiệm vụ phát triển kinh tế xã hội của đất nước trong từng thời kỳ.

I.3.3.3. Nội dung cơ bản của chế độ phụ cấp lương

+ Xác định độ lớn của các mức phụ cấp đảm bảo thực hiện mục tiêu của chế độ phụ cấp đó. Độ lớn của từng loại phụ cấp phụ thuộc vào các căn cứ sau:

- Số lượng các yếu tố phản ánh mục tiêu của chế độ phụ cấp.

- Mức độ biểu thị của từng yếu tố cấu thành nội dung chế độ phụ cấp.
- Phương pháp đánh giá mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố tác động đến người lao động trong quá trình lao động.

Để xác định độ lớn của phụ cấp lương phải xác định đúng số lượng yếu tố hay nhóm yếu tố cơ bản thể hiện nội dung đặc trưng cho mục tiêu của từng chế độ phụ cấp lương.

Sau khi xác định số yếu tố hay nhóm yếu tố cơ bản, cần thiết phải xác định mức độ biểu thị của từng yếu tố ảnh hưởng. Mức độ biểu thị của yếu tố là mức độ tác động từ thấp nhất đến cao nhất của yếu tố (hay nhóm yếu tố).

Xây dựng phương pháp đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố là một trong những nội dung quan trọng nhất quyết định độ lớn của phụ cấp. Nội dung này sẽ làm cơ sở để xác định giới hạn tối thiểu và tối đa về mức độ ảnh hưởng của các yếu tố. Yêu cầu phương pháp đánh giá phải đồng bộ và có cơ sở.

- Đối với các yếu tố mức độ biểu thị lượng hoá được phải sử dụng phương pháp phân tích kết hợp đánh giá đồng bộ các yếu tố ảnh hưởng. Phương pháp này áp dụng trong việc xây dựng các loại phụ cấp có tính chất bù đắp hao phí lao động.

- Đối với các yếu tố không lượng hoá được có thể dùng phương pháp tổng kết kinh nghiệm, hoặc cân đối để đánh giá tổng hợp các yếu tố tác động. Phương pháp này áp dụng đối với nhóm phụ cấp có tính chất kích thích hay ưu đãi.

1.3.3.4. Các hình thức trả phụ cấp lương.

Căn cứ vào những chức năng và nguyên tắc của hệ thống phụ cấp lương, cần thiết phải lựa chọn hình thức chi trả từng chế độ phụ cấp phù hợp với thực hiện được mục tiêu đề ra:

a) Đối với các loại phụ cấp có tính chất đền bù hao phí lao động có thể lựa chọn một trong các hình thức chi trả sau:

a.1) Hình thức trả bằng tiền: Hình thức chi trả bằng tiền tồn tại dưới hai dạng trả bằng tiền tuyệt đối và trả theo mức tương đối (%).

Hình thức tuyệt đối áp dụng cho các loại phụ cấp mà các yếu tố ảnh hưởng trong phạm vi rộng và mức độ ảnh hưởng đến các đối tượng tương đồng đều nhau. áp dụng hình thức này đảm bảo mức đền bù như nhau cho các đối tượng khi chịu tác động của yếu tố ảnh hưởng như nhau. Song nhược điểm của hình thức này là phụ thuộc vào sự biến động của giá cả nên mức đền bù có thể không được đảm bảo.

Hình thức tương đối áp dụng đối với các loại phụ cấp lương và các yếu tố tác động trong phạm vi hẹp, mức độ ảnh hưởng đến các đối tượng không đồng đều và đồng thời có yêu cầu khuyến khích đối tượng có trình độ chuyên môn, tay nghề cao.

Hình thức này thường tính theo tỷ lệ (%) trên mức lương cơ bản nhằm đảm bảo đền bù hao phí lao động ở mức thấp nhất. Song hình thức này cũng có nhược điểm là áp dụng mức đền bù khác nhau (theo mức lương) cho các đối tượng chịu tác động của các yếu tố ảnh hưởng như nhau, sẽ dẫn đến bất hợp lý khi thực hiện chức năng bù đắp hao phí lao động. Để khắc phục điều này nên tính phụ cấp theo lương tối thiểu.

a.2) *Hình thức trả bằng hiện vật*: Ngoài hình thức chi trả bằng tiền còn có hình thức chi trả bằng hiện vật trực tiếp nhằm đền bù tại chỗ hao phí lao động. Hình thức hiện vật thường áp dụng trong các trường hợp sau:

+ Công việc đòi hỏi phải được bồi dưỡng trực tiếp bằng hiện vật tại chỗ bằng thức ăn đặc biệt.

+ Công việc đòi hỏi khi tiêu hao hao phí lao động cần thiết đền bù ngay mới tiếp tục được quá trình làm việc.

+ Công việc chịu tác động của các yếu tố vượt quá mức cho phép liên tục, kéo dài phải được tăng cường sức khoẻ để chống sự xâm nhập của các yếu tố độc hại...

Hình thức này có tác dụng tích cực là bù đắp trực tiếp và kịp thời cho người lao động song quá trình thực hiện phức tạp, tốn kém.

b) Đối với các loại phụ cấp có tính chất kích thích hay ưu đãi hình thức chủ yếu là khi trả bằng tiền theo tỷ lệ tương đối.

Tóm lại, khi nghiên cứu phụ cấp cần lưu ý những vấn đề cơ bản sau:

- Xác định tên các phụ cấp lương và sự khác biệt giữa các phụ cấp (phụ cấp khu vực, phụ cấp thu hút...)
- Xác định điều kiện hưởng phụ cấp: việc, nơi, thời gian, người được hưởng từng loại phụ cấp.
- Xác định số mức (số bậc) của từng loại phụ cấp
- Xác định sự chênh lệch giữa các bậc theo %.
- Xác định đơn vị tính của phụ cấp (theo lương tối thiểu hay theo lương cơ bản, lương chức vụ của người hưởng phụ cấp).

I.4. Kinh nghiệm của một số nước khu vực trong việc xây dựng chế độ tiền lương.

I.4.1. Kinh nghiệm của Malaysia.

Từ năm 1970 đến nay Malaysia đã trải qua nhiều lần sửa đổi, điều chỉnh tiền lương cho phù hợp với sự phát triển kinh tế xã hội trong nước và tình hình biến động của khu vực và thế giới.

Hệ thống tiền lương linh hoạt đã tạo điều kiện để thu hút, động viên và giữ số lao động trong lĩnh vực công, thu hút những người lao động có chuyên môn trong khu vực bằng cách tạo mối liên kết giữa hoạt động và tiền thưởng. Vấn đề chính trong hệ thống tiền lương năm 1992 là cơ cấu lại các dịch vụ và hệ thống tiền lương mới. Phân chia cụ thể các dịch vụ, các bảng lương trên cơ sở tổng hợp 574 ngạch khác nhau vào 274 ngạch của 19 ngành dựa vào yêu cầu về chuyên môn, vai trò và chức năng thực hiện công việc đối với các ngạch, các ngành. Mười chín ngành trong hệ thống tiền lương bao gồm kinh tế; kỹ thuật; tài chính; nghiên cứu phát triển; tòa án và tư pháp; y tế, dược; giao thông; nông nghiệp; khoa học; hệ thống thông tin; hành chính và ngoại giao; xã hội; giáo dục; hành chính và tư vấn;

cứu hoả, nhà tù, tự vệ; nghệ thuật, tài năng; lao động lành nghề, bán lành nghề; cảnh sát; lực lượng vũ trang.

Có 3 mức độ của các nhóm dịch vụ.

Các nhóm tiền lương thể hiện trong 4 nhóm (A, B, C và D) ứng với 3 nhóm cán bộ:

- Nhóm quản lý chopy bu: là người đứng đầu các tổ chức cơ quan, là người hoạch định chính sách. Chế độ tiền lương rất quan tâm đến nhóm này vì chính họ là những người mà khu vực tư nhân luôn săn lùng tìm kiếm, phải có chính sách để giữ chân những người ở nhóm này. Vì thế, nhóm này luôn có chính sách tiền lương tốt.

- Nhóm chuyên môn và quản lý: là những người có học vị, có trình độ chuyên môn.

- Nhóm phục vụ: bao gồm thư ký, đánh máy.

Trong hệ thống tiền lương còn quy định các danh mục các ngành cơ bản, liên quan đến các ngạch chuyên môn mà khu vực tư nhân thường tìm kiếm và thu hút. Các ngạch này, ngoài tiền lương như các ngành nghề khác còn được hưởng cao hơn 5 đến 10%, thể hiện sự ghi nhận đối tượng nay có ngành nghề chuyên môn cao hơn các ngành nghề khác. Đây là những đối tượng thực sự có những đóng góp to lớn cho nền kinh tế (Thanh tra Hàng Không; Kiến trúc sư; Trợ lý hàng hải; Thợ điện, Kỹ sư; Y tế; Phi công; Nghiên cứu; Điều dưỡng viên chuyên khoa và giảng viên đại học...)

Nếu chế độ tiền lương cũ thực hiện theo cơ cấu đơn tuyến thì từ năm 1992 hệ thống tiền lương mới thực hiện cơ cấu ma trận có hàng ngang và cột dọc.

Việc thăng tiến lương theo chiều nào (ngang, dọc hoặc chéo) phụ thuộc vào kết quả đánh giá và giới hạn của các loại kết quả đánh giá. Sau đây là cách thể hiện việc thăng tiến tiền lương:

<i>Đánh giá công tác</i>	<i>Mức độ thăng tiến</i>	<i>Chi tiêu</i>
Không đạt	Không thay đổi	5%
Đạt	Tiến theo chiều ngang	90%
Tốt	Dọc	3%
Xuất sắc	Chéo	2%

Bắt đầu từ năm 2002 Malaysia thực hiện hệ thống tiền lương mới với tên gọi hệ thống tiền lương Malaysia (MRS)

Mục tiêu của hệ thống tiền lương Malaysia là nhằm đảm bảo khu vực công có khả năng và trách nhiệm trong việc thay đổi môi trường và đáp ứng yêu cầu của khách hàng bằng cách chuẩn bị các dịch vụ có chất lượng thông qua phát triển trên cơ sở kỹ năng nguồn nhân lực. Hệ thống tiền lương Malaysia được đưa ra nhằm giải quyết các vấn đề chủ yếu sau:

- Đưa ra phương pháp đánh giá năng lực tổng hợp
- Điều chỉnh sửa đổi cơ cấu lương và phụ cấp
- Cải tiến điều khoản, điều kiện công cụ

Về đánh giá năng lực tổng hợp về chuyên môn của công chức trên cơ sở đánh giá về kiến thức, kỹ năng, tinh thần, thái độ, đạo đức và các vấn đề khác.

Mục đích của đánh giá kỹ năng chuyên môn tổng hợp là khuyến khích phát triển tự thân trong người lao động thông qua học tập, xây dựng tổ chức học tập trong nền công vụ và sử dụng kỹ năng, trình độ, tính sáng tạo, cải tiến, tạo ra kỹ năng trong việc triển khai trách nhiệm của mình... Việc đánh giá được tiến hành thông qua các kỳ thi.

Có hai cách tăng lương trong khu vực công:

- Tăng theo chiều ngang.
- Nhảy bậc và ngạch, chuyển động theo đường chéo. Chỉ có những đối tượng

xuất sắc, thực tài mới được thực hiện bằng cách này thông qua thi cử, chứ không phải trên cơ sở bình bô.

Về phụ cấp:

Mục đích của phụ cấp nhằm tăng tính cạnh tranh và nâng cao trình độ của công chức, hỗ trợ các chi phí trong cuộc sống do chi phí hàng hoá và dịch vụ tăng lên và thưởng cho cá nhân làm thêm do có trách nhiệm cao hơn hoặc thêm công việc.

Đặc điểm của phụ cấp là không phổ biến rộng, chỉ được thực hiện sau khi hoàn thiện các tiêu chí đánh giá, phân loại, phụ cấp chỉ chi trả trong những tình huống nhất định, phụ cấp không cố định mà chỉ trả khi có hoạt động thích ứng và công bằng đối với mọi đối tượng có đủ điều kiện.

Các yếu tố để tính và chi trả phụ cấp bao gồm:

- Yêu cầu khuyến khích, nhất là trong khu vực công.
- Thay đổi mức sinh hoạt phí tính trong phụ cấp.
- Các yếu tố trách nhiệm, độc hại, nguy hiểm thay đổi, các ngành nghề có rủi ro cao.
- Tầm quan trọng của ngành nghề phục vụ ...

I.4.2. Kinh nghiệm của Vương quốc Thái Lan.

Nguyên tắc trả lương của Vương quốc Thái Lan là việc như nhau thì trả lương như nhau và phát triển suốt đời.

+ Về bậc lương: được chia làm 11 bậc, trong đó:

- Quản lý cấp cao: Từ bậc 9 đến bậc 11.
- Quản lý cấp trung: bậc 8.
- Chuyên môn nghiệp vụ: Từ bậc 7 đến bậc 11
- Các vị trí khác: Từ bậc 1 đến bậc 6.

Các bậc chủ yếu được phân theo loại mới vào nghề, loại có bằng cấp:

Bậc 11 là bậc cao nhất: Thủ trưởng thường trực

Bậc 10: Vụ trưởng, phó bí thư thường trực cấp bộ

Bậc 9: Cục trưởng/ Phó vụ trưởng

Bậc 8: Cán bộ quản lý cấp trung – Trưởng phòng

Bậc 6, 7: Lao động lành nghề

Bậc 5: Tiến sỹ mới ra trường

Bậc 4: Thạc sỹ

Bậc 3: Đại học

Bậc 1: Tốt nghiệp phổ thông

Tuy nhiên, một số lĩnh vực tốt nghiệp đại học được xếp cao hơn, như ở ngành y, bác sỹ được xếp vào bậc 4 ngang với thạc sỹ.

+ Về phụ cấp: bao gồm các loại phụ cấp sau:

- Phụ cấp theo công việc: như hội họp, năng nhọc, phụ cấp đi lại, phụ cấp làm việc ở nước ngoài, phụ cấp làm ngoài giờ, ô tô cho công chức.

- Phụ cấp nhà ở trong trường hợp chuyển đến nơi khác

- Hỗ trợ y tế.

- Hưu trí

- Dịch vụ ăn trưa

- Thưởng làm việc lâu năm

+ Hệ thống lương:

Có 2 hệ thống lương công vụ: Hành chính và tư pháp. Hệ thống bản lương và phụ cấp gồm:

- Bảng lương viên chức

- **Bảng lương quân đội và học viện quan sự**

- **Bảng lương công an**

- **Bảng lương công tố viên**

- **Bảng lương tư pháp...**

Tất cả có 20 bảng lương và phụ cấp. Các bảng lương được thiết kế theo cấp (từ 20 đến 22 cấp tùy theo ngành), cấp càng cao thì lương càng cao, theo ngạch hoặc chức vụ và quy định mức lương tuyệt đối (bảng tiền bạt).

CHƯƠNG II

THỰC TRẠNG HỆ THỐNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ PHỤ CẤP LƯƠNG NĂM 1993.

Chế độ tiền lương năm 1993 được Quốc hội khoá VIII, kỳ họp thứ 9 và Quốc hội khoá IX, kỳ họp thứ 2 thông qua và đã được triển khai thực hiện từ 01/4/1993 với hệ thống thang bảng lương chức vụ và cấp bậc theo nghị định 25/CP và 26/CP năm với những nội dung cơ bản sau:

Về mức tiền lương tối thiểu

Mức tiền lương tối thiểu chung được quy định áp dụng trong cải cách tiền lương năm 1993 là 120.000 đồng/tháng

Từ năm 1993 đến nay giá cả thị trường luôn biến động, để đảm bảo mức sống của người ăn lương Nhà nước đã nhiều lần điều chỉnh mức lương tối thiểu:

- Tháng 1/1997: Nâng từ 120.000 đồng lên 144.000 đồng
- Tháng 1/1999: Nâng từ 144.000 đồng lên 180.000 đồng
- Tháng 1/2001 nâng từ 180.000 lên 210.000 đồng
- Tháng 1/2003 nâng từ 210.000 đồng lên 290.000 đồng.

Về quan hệ tiền lương:

Hệ số mức lương tối thiểu - trung bình - tối đa: **1,0-1,78-8,50.**

Chế độ tiền lương 1993 là kết quả sự cố gắng lớn của Chính phủ nhằm nâng cao mức sống của cán bộ, công chức, viên chức và các đối tượng hưởng lương. Tuy vậy, sau hơn chục năm áp dụng vào thực tiễn, bên cạnh những điểm tích cực, tiến bộ hệ thống tiền lương năm 1993 cũng bộc lộ một số hạn chế và bất hợp lý. Trong chương này sẽ tập trung nghiên cứu theo ba phần:

Phân tích thực trạng hệ thống thang, bảng lương

Phân tích thực trạng hệ thống phụ cấp lương

Đánh giá ưu, nhược điểm của hệ thống thang, bảng lương và phụ cấp lương.

II.1. Phân tích thực trạng hệ thống thang lương, bảng lương.

II.1.1. Đối với các chức vụ bầu cử (từ trung ương đến cấp xã) và các chức vụ lãnh đạo do bổ nhiệm trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp, lực lượng vũ trang và các doanh nghiệp nhà nước.

Có 2 nhóm yếu tố ảnh hưởng đến hệ số lương của các chức vụ bầu cử:

Nhóm 1: nhóm yếu tố chất lượng công việc, nghề nghiệp gồm 5 yếu tố thành phần: trình độ đào tạo theo yêu cầu công việc; tính chủ động, sáng tạo trong công việc; mức độ hợp tác của công việc và sự nhạy bén, khéo léo khi xử lý công việc.

Nhóm 2: yếu tố trách nhiệm của công việc, cũng gồm 5 yếu tố thành phần: trách nhiệm và ảnh hưởng của quá trình thực hiện và kết quả công việc; trách nhiệm đối với các quyết định có liên quan đến công việc; trách nhiệm vật chất đối với phương tiện làm việc; trách nhiệm đối với tính mạng con người khi thực hiện công việc và trách nhiệm trong quan hệ đối nội, đối ngoại theo yêu cầu của công việc, nghề nghiệp, nghề nghiệp.

+ Hệ số điều kiện lao động cũng được xác định bằng phương pháp cho điểm theo 4 yếu tố: cường độ lao động về thể lực; độ tập trung thần kinh trí tuệ; cường độ hoạt động của trí não khi xử lý thông tin; tính đơn điệu và thay đổi trạng thái khi làm việc.

Căn cứ vào phương pháp thiết kế hệ số tiền lương nêu trên, cho kết quả căn đổi hệ số mức lương của cán bộ, công chức theo bảng sau:

Bảng số 2.1

Mức độ phức tạp công việc của cán bộ, công chức có 20 mức (tốt nghiệp Đại học hệ số 2.19)			11.00		13.00	
			9.75		11.32	
			8.55		9.93	
			7.50	8.11	8.71	9.33
Viên chức bầu cử làm Quản lý Nhà nước			6.64	7.18	7.71	8.26
			5.87	6.35	6.82	7.30
			5.20	5.62	6.04	6.47
			4.64	5.02	5.39	5.77
			4.14	4.48	4.81	5.15
			3.70	4.00	4.30	4.60
			3.25	3.50	3.78	4.04
			2.85	3.08	3.31	3.55
			2.50	2.70	2.91	3.11
			2.19	2.37	2.55	2.72
Viên chức lãnh đạo và chuyên môn nghiệp vụ HCSN			1.93	2.09	2.24	2.40
			1.69	1.83	1.96	2.10
			1.48	1.60	1.72	1.84
			1.30	1.41	1.51	1.62
			1.14	1.23	1.33	1.42
			1.00	1.081	1.162	1.244
					1.325	1.410
Điều kiện lao động của cán bộ, công chức có 4 mức, không có hệ số 1.325 và 1.41						

Theo bảng cân đối nêu trên, quan hệ tiền lương giữa các loại cán bộ, công chức loại cán bộ, công chức được xác định như sau:

- Cán bộ do bầu cử có hệ số phức tạp lao động từ 3,7 đến 11, hệ số điều kiện lao động là từ 1,162. Có 10 hệ số mức lương, thấp nhất là 4,3, cao nhất là 13.
- Viên chức chuyên môn, nghiệp vụ (kể cả lãnh đạo xếp lương chuyên môn,

nghiệp vụ hưởng phụ cấp chức vụ) trong khu vực hành chính sự nghiệp có hệ số phức tạp từ 1,48 đến 7,5, hệ số điều kiện lao động từ 1,0 đến 1,244. Có 56 hệ số mức lương, thấp nhất là 1,48, cao nhất 9,33.

II.1.1.1. Phân tích hệ thống bảng lương các chức vụ bầu cử.

Hệ thống bảng lương chức vụ bầu cử được xây dựng và áp dụng cho các chức vụ bầu cử để đảm nhiệm chức vụ theo nhiệm kỳ trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, đoàn thể từ TW đến cấp huyện và cơ sở. Cao nhất là Tổng bí thư, Chủ tịch nước, thấp nhất là uỷ viên uỷ ban kiểm tra, thư ký HĐND huyện.

- **Về mức lương:** Do tính chất và đặc điểm lao động của cán bộ bầu cử là hoạt động theo nhiệm kỳ và theo quan điểm cho rằng: khi giữ cùng chức vụ như nhau, vị trí tương đương nhau thì có độ phức tạp, trách nhiệm như nhau, nếu mỗi chức vụ chỉ quy định một mức lương, không có bậc lương theo niên hạn (nếu được tái cử nhiệm kỳ thứ 2 trở đi thì mỗi nhiệm kỳ tái cử được phụ cấp 5% mức lương chức vụ đang hưởng) vì không có phụ cấp chức vụ (yếu tố chức vụ được kết cấu vào mức lương).

- **Thiết kế mức lương các chức vụ bầu cử:** Ở TW không có phân loại Bộ, Ban, ngành, đoàn thể TW khi xác định mức lương. Ở địa phương phân loại để xác định mức lương, cụ thể là:

Tỉnh, thành phố trực thuộc Trung Ương được chia thành 2 loại gồm: Loại 1: Thành phố Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh. Loại 2: Các tỉnh và thành phố còn lại.

Thành phố thuộc tỉnh, quận, huyện được chia thành 3 loại: Loại 1 chia ra Thành phố thuộc tỉnh được xếp đô thị loại 2. Loại 2: Thành phố thuộc tỉnh còn lại, quận thuộc Thành phố Hà Nội; quận, huyện thuộc Thành phố Hồ Chí Minh. Loại 3: Các quận, huyện, thị trấn còn lại.

+ **Đối với các chức vụ bầu cử thuộc cơ quan Đảng, Nhà nước, đoàn thể ở TW:**

Tiền lương của 4 chức vụ lãnh đạo đứng đầu Đảng, Nhà nước: Tổng bí thư, Chủ tịch nước có cùng mức lương (hệ số 10), Thủ tướng Chính phủ, Chủ tịch Quốc

hội có cùng mức lương (hệ số 9,96).

Uỷ viên Bộ Chính trị, Phó Chủ tịch nước có cùng mức lương (9,5); Bí thư Trung ương Đảng, Chủ nhiệm UBKT Trung ương, Chủ tịch mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Phó Thủ tướng Chính phủ, Phó Chủ tịch Quốc hội, Chánh án, Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tối cao có cùng mức lương (8,78); Trưởng ban Đảng Trung ương, Bộ trưởng và tương đương, Chủ nhiệm các uỷ ban của Quốc hội, Chủ tịch các đoàn thể Trung ương (Công đoàn, Phụ nữ, Nông dân), Bí thư thứ nhất Trung ương đoàn, Tổng thư ký Uỷ ban mặt trận Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam có cùng mức lương (8,2). Riêng Uỷ viên Uỷ ban thường vụ Quốc hội, chủ tịch Hội đồng dân tộc của Quốc hội có mức lương cao hơn chút ít so với Bộ trưởng (8,4).

Chức danh Bộ trưởng Bộ Quốc phòng, Bộ Công an do luật định định xếp lương theo cấp hàm và hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo (1,15).

Chức danh Trưởng ban Đảng các cấp (Trung ương, tỉnh, huyện) là chức vụ do cấp uỷ phân công sau mỗi nhiệm kỳ cấp uỷ nên được xây dựng mức lương của chức vụ bầu cử.

Đối với các chức danh uỷ viên uỷ ban kiểm tra Đảng các cấp (Trung ương, tỉnh, huyện); uỷ viên thường trực đoàn thể Trung ương (nơi không kết cấu chức danh cấp phó: như đoàn Thanh niên) làm việc theo chế độ tập thể, công việc có tính chất thường xuyên, nên được quy định theo mức lương bầu cử.

+ **Đối với các chức vụ bầu cử thuộc các cơ quan Đảng, Nhà nước, đoàn thể ở địa phương:**

Chức vụ Bí thư Thành uỷ Hà Nội, Thành uỷ Thành phố Hồ Chí Minh có cùng mức lương. Mức lương Chủ tịch HĐND, UBND TP Hà Nội và TP Hồ Chí Minh ngang mức lương Bộ trưởng.

Mức lương Bí thư tỉnh, thành uỷ (quận, huyện uỷ) cao hơn mức lương Chủ tịch HĐND, UBND tỉnh, thành phố (quận, huyện).

Mức lương phó Bí thư tỉnh, thành uỷ (quận, huyện uỷ) bằng mức lương Chủ

tịch HĐND, UBND tỉnh, thành phố (quận, huyện).

Mức lương Ủy viên thường vụ tỉnh, thành ủy (quận, huyện uỷ) bằng mức lương phó Chủ tịch HĐND, UBND tỉnh, thành phố (quận, huyện).

+ Đối với các chức vụ bầu cử ở cơ sở:

Tiền lương của cán bộ bầu cử chuyên trách Đảng, đoàn thể ở cơ sở bao gồm: cơ quan Bộ, Ban, ngành, đoàn thể, trung ương, các đơn vị sự nghiệp, trường học, bệnh viện, viện nghiên cứu, các doanh nghiệp Nhà nước và cơ sở trong lực lượng vũ trang được quy định xếp lương theo lương chuyên môn nghiệp vụ của mỗi ngành, cộng với phụ cấp chức vụ bầu cử (hoặc phụ cấp chênh lệch) tương ứng với phụ cấp chức vụ (hoặc mức lương) của các cán bộ quản lý chính quyền cùng cấp.

II.1.1.2. Đối với tiền lương của các chức vụ lãnh đạo, quản lý do bổ nhiệm.

Do tính chất và đặc điểm lao động của cán bộ lãnh đạo bổ nhiệm, trước hết là những công chức chuyên môn được đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ, giữ các công việc ổn định trong cơ quan hành chính sự nghiệp, Đảng, đoàn thể, lực lượng vũ trang, doanh nghiệp nhà nước (trừ cán bộ quản lý: giám đốc, phó giám đốc, kế toán trưởng, tuy là chức vụ bổ nhiệm nhưng áp dụng theo lương chức vụ trên cơ sở phân hạng doanh nghiệp). Hệ thống tiền lương của đối tượng này được áp dụng theo bảng lương công chức chuyên môn nghiệp vụ và hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo. Thực chất vẫn là lương chức vụ nhưng “phân” chức vụ để ngoài mức lương để thuận tiện cho công tác quản lý và công tác cán bộ.

Công chức giữ chức vụ lãnh đạo vẫn xếp lương chuyên môn và hưởng phụ cấp chức vụ. Phụ cấp chức vụ lãnh đạo do bổ nhiệm là một bộ phận của tiền lương chức vụ trả cho cán bộ, công chức trong thời gian giữ chức vụ.

Cán bộ công chức được bổ nhiệm giữ chức vụ từ bộ trưởng trở xuống đến phó phòng (ban) cấp cơ sở. Ngoài tiền lương chuyên môn (xếp theo ngạch bậc công chức hay theo cấp hàm đối với lực lượng vũ trang) còn cộng thêm phụ cấp chức vụ lãnh đạo quy định đối với từng loại tổ chức, từng cấp. Mức phụ cấp chức vụ lãnh đạo được quy định bằng hệ số so với mức lương tối thiểu. Mức phụ cấp

chức vụ lãnh đạo cao nhất có hệ số 1,15 và mức thấp nhất có hệ số 0,1 mức lương tối thiểu.

II.1.2. Đối với cán bộ công chức chuyên môn nghiệp vụ hành chính.

Hệ thống bảng lương của công chức được quy định theo ngành, mỗi ngành có một bảng lương riêng tương ứng với các ngạch công chức trong ngành đó. Ngạch công chức thể hiện chức và cấp về chuyên môn, nghiệp vụ có chức danh tiêu chuẩn riêng. Mỗi ngạch có một hệ số lương chuẩn (bậc 1) được xác định theo hai yếu tố: mức độ phức tạp lao động và mức độ tiêu hao lao động đặc trưng của nghề (ngành). Trong mỗi ngạch có các bậc lương thâm niên (nhiều nhất là 16 và ít nhất là 7 bậc) thể hiện thâm niên của công chức làm việc ở ngạch đó. Thời gian nâng bậc thâm niên là 2 năm đối với ngạch có độ phức tạp thấp và 3 năm đối với ngạch có độ phức tạp cao. Số bậc lương thâm niên trong ngạch được xác định theo 2 căn cứ:

+ Mức độ phức tạp về chuyên môn, nghiệp vụ của ngạch cần phải có thời gian tích luỹ kinh nghiệm.

+ Thời gian để nâng bậc lương trong ngạch, số bậc trong ngạch để nâng bậc theo thâm niên đối với công chức không có điều kiện thi nâng ngạch hoặc làm ở ngạch không có ngạch cao hơn.

Việc nâng ngạch phải do nhu cầu công việc và phải qua kỳ thi, nhưng không nhất thiết phải xếp hết bậc lương trong ngạch mới được nâng ngạch. Mức lương cao nhất ở ngạch có độ phức tạp nhất, thuộc các ngạch khác nhau thì tương đương nhau (4,9 đến 7,1). Mức lương thấp nhất của các ngạch khác nhau do độ phức tạp, điều kiện lao động và vị trí khác nhau quy định

Với các nguyên tắc trên, hệ thống bảng lương cán bộ, công chức theo nghị định 25/CP được thiết kế và áp dụng cho các ngành. Trong bảng lương của mỗi ngành được chia ra các ngạch công chức từ thấp đến cao. Việc quy định bảng lương riêng cho mỗi ngành là căn cứ vào mức độ phức tạp, điều kiện lao động, vị trí ưu tiên đối với từng ngành. Mỗi ngành có mức lương chuẩn (bậc 1) khác nhau

và mỗi ngạch có mã số riêng và gắn với trình độ được đào tạo quy định theo tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ và được áp dụng thống nhất trong cả nước.

Các ngạch công chức gắn với các chức danh được chia thành 4 loại: A, B, C, D tương ứng với trình độ đào tạo.

Ví dụ: Bảng lương hành chính: 01 có 11 ngạch. Trong mỗi ngạch lại chia ra các bậc lương thâm niên, mỗi bậc lương ứng với một hệ số lương. Số bậc lương thâm niên nhiều hay ít phụ thuộc vào số năm làm việc ở mỗi ngạch và quy định thời gian nâng 1 bậc lương trong ngạch. Ngạch có số bậc nhiều chủ yếu công chức loại D và C, ngạch có số bậc ít thuộc công chức bậc A trở lên.

Số bậc ở các ngạch khác nhau có sự khác nhau. Các ngạch càng lên cao thì số bậc trong mỗi ngạch càng ít vì phụ thuộc thời gian nâng bậc trong ngạch. Thời gian nâng bậc ngắn thì có nhiều bậc trong ngạch và ngược lại. Thời gian nâng bậc quy định 2 năm đối với ngạch có công chức loại C, D; quy định 3 năm đối với ngạch có công chức loại A, B.

Công chức được bổ nhiệm vào ngạch đến khi đạt trình độ để thi lên ngạch trên phải có thời gian công tác trong ngạch ít nhất 6 năm và nhiều nhất là 9-10 năm. Khi được nâng ngạch trên thì xếp lương vào bậc và hệ số mức lương tương ứng với hệ số mức lương ở ngạch dưới.

Ngoài các bảng lương nêu trên, còn quy định thêm bảng lương chuyên gia cao cấp, gồm 3 bậc, áp dụng cho cán bộ, công chức có trình độ cao trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế, hành chính, khoa học kỹ thuật, giáo dục, y tế, văn hoá, nghệ thuật v.v....

Hệ thống bảng lương công chức thực hiện từ 1993 với các điểm nêu trên có nhiều mặt tiến bộ so với trước đó. Tuy nhiên hệ thống bảng lương này cũng có những bất cập như phức tạp, mức lương ở các ngạch, bậc còn nhiều bất hợp lý (các chức danh trong hệ thống tư pháp cao hơn 4 bậc so với hành chính...).

II.1.3. Đối với viên chức chuyên môn nghiệp vụ các ngành sự nghiệp.

Hệ thống thang, bảng lương các ngành sự nghiệp được xây dựng theo ngành,

mỗi ngành có một số ngạch với nguyên tắc chung:

- Xác định mức tiền lương theo chuyên môn nghiệp vụ, không có mức lương chức vụ lãnh đạo. Mỗi ngạch ứng với nội dung công việc và tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn.

- Mức lương chuẩn của một ngạch được xác định dựa vào các yếu tố: độ phức tạp lao động, điều kiện lao động, vị trí và ưu đãi ngành nghề.

- Mỗi ngạch có một số bậc thâm niên. Ngạch nhiều bậc nhất là 16 bậc. Ngạch ít nhất là 7 bậc. Thời gian nâng bậc thâm niên là 2 năm đối với ngạch có trình độ phức tạp thấp và 3 năm đối với ngạch có trình độ phức tạp cao.

- Mức lương cao nhất của ngạch có độ phức tạp nhất thuộc các ngạch khác nhau thì tương đương nhau.

- Mức lương thấp nhất của các ngạch khác nhau do độ phức tạp, điều kiện lao động và vị trí khác nhau quy định.

- Các chức vụ lãnh đạo thì được xếp theo ngạch chuyên môn và hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo.

Dựa vào các nguyên tắc đã nêu, hệ thống bảng lương viên chức chuyên môn các ngành sự nghiệp được thiết kế theo 19 ngạch của 196 ngạch viên chức chuyên môn. Mỗi bảng gồm một số ngạch, mỗi ngạch gồm các bậc lương theo thâm niên. Số bậc nhiều nhất trong một ngạch ở các bảng lương của hệ thống tiền lương năm 1993 là 16 bậc, ít nhất là 3 bậc. Mỗi bậc được gắn với một hệ số tiền lương.

Phương pháp thiết kế: mỗi ngành có 1 bảng lương riêng, mỗi ngạch trong ngành có 1 thang lương riêng được xác định theo 2 yếu tố là mức độ phức tạp lao động của ngạch công chức và điều kiện lao động của từng ngành nghề (thực tế khi thiết kế chưa lượng hoá được yếu tố điều kiện lao động khác nhau giữa các ngành, nghề mà chủ yếu dựa vào ưu đãi ngành, nghề).

Hệ thống bảng lương viên chức chuyên môn các ngành sự nghiệp thực hiện từ năm 1993 còn nhiều bất cập như hệ thống bảng lương quá phức tạp, chênh lệch giữa các ngành, ngạch nhiều chỗ chưa thoả đáng, trùng lặp. Mức lương ở các ngạch, bậc còn nhiều bất hợp lý... Vì vậy, sau khi ban hành chế độ tiền lương mới,

Chính phủ đã phải tiếp tục giải quyết thêm cho các ngành nhiều chế độ phụ cấp, bồi dưỡng mang tính chất ưu đãi ngành, nghề như phụ cấp ưu đãi giáo dục, phụ cấp đặc thù ngành nghề cho y tế, văn hoá, giáo dục, tư pháp, hải quan ...

Quan hệ và hệ số giữa mức lương trung bình (tốt nghiệp đại học hết tập sự) với mức lương tối thiểu còn thấp (1 – 1,9). Hệ thống lương bậc 1 (bậc khởi điểm) của một số ngành có sự khác nhau (hiện nay có 6 mức là: 1,78; 1,86; 1,92; 2,01; 2,16 và 3,2)

Quá trình hình thành, phát triển hệ thống thang, bảng lương viên chức chuyên môn các ngành sự nghiệp cho thấy các xu hướng vận động cơ bản như sau:

- Hệ thống thang, bảng lương viên chức chuyên môn các ngành sự nghiệp luôn được điều chỉnh và bổ sung, hoàn thiện.

- Hệ thống thang, bảng lương viên chức chuyên môn các ngành sự nghiệp ngày càng phong phú, toàn diện và đa dạng cùng với sự phát triển của các loại hình sự nghiệp đồng thời ngày càng phù hợp hơn với đặc điểm của lao động sự nghiệp.

- Tính pháp lý của tiền lương các ngành sự nghiệp ngày càng được nâng cao.

+ *Đánh giá cụ thể các bảng lương viên chức chuyên môn các ngành sự nghiệp của nhà nước:*

Chế độ tiền lương tại Nghị định 25/CP ngày 23 tháng 5 năm 1993 của Chính phủ có 19 bảng lương thì số lượng bảng lương viên chức sự nghiệp chiếm số lượng lớn nhất gồm bảng lương của các ngành:

- 02 - Lưu trữ;
- 06 - Tài chính;
- 07 - Ngân hàng;
- 09 - Nông nghiệp;
- 11 - Thuỷ lợi;
- 12 - Xây dựng;
- 13 - Khoa học kỹ thuật;
- 14 - Khí tượng thuỷ văn;
- 15 - Giáo dục và đào tạo;

- 16 - Y tế;
- 17 - Văn hoá;
- 18 - Thể dục thể thao;
- 19 - Dự trữ quốc gia;

Cấu tạo thang bảng lương viên chức sự nghiệp cơ bản giống với thang bảng lương công chức. Những năm đầu cơ chế trả lương và quỹ lương đều lấy từ ngân sách nhà nước.

Việc thực hiện chế độ tiền lương có một số điểm đáng chú ý sau:

- Cùng với việc thực hiện thang bảng lương theo Nghị định 25/CP và 26/CP, để từng bước thực hiện các chế độ tiền lương khác nhau đối với các loại hình tổ chức khác nhau, Nhà nước đã thực hiện khoán chi đối với một số đơn vị như Đài truyền hình Việt Nam, Bảo hiểm xã hội Việt Nam ... và cho phép áp dụng rộng rãi cơ chế tài chính đối với đơn vị sự nghiệp có thu (Nghị định số 10/2002/NĐ-CP). Theo đó, đơn vị khoán thu chi được phép tự chủ trong quyết định số lượng lao động, được ký hợp đồng lao động căn cứ vào yêu cầu công việc, thu nhập của người lao động phụ thuộc hiệu quả và chất lượng công việc (được phép tăng mức lương tối thiểu lên gấp 2,5 lần quy định chung).

- Việc cho phép các đơn vị được thu các khoản phí, lệ phí và được trích một phần nguồn thu để bổ sung thu nhập cho cán bộ, công chức của đơn vị mình tuy phù hợp với yêu cầu bức xúc về tiền lương và thu nhập của nhiều ngành trong điều kiện Nhà nước chưa điều chỉnh tăng lương đồng loạt. Tuy nhiên, nhược điểm cơ bản là Nhà nước chưa quản lý được các nguồn thu, chưa có quy chế sử dụng các nguồn thu để vừa nâng cao chất lượng phục vụ của các ngành, vừa phù hợp với khả năng thanh toán của các đối tượng phải đóng góp, nộp phí. Tình trạng đó đã dẫn đến những hậu quả:

- + Nhà nước không đánh giá hết được đầu tư của toàn xã hội đối với các ngành, đặc biệt là ngành Giáo dục - đào tạo, Y tế...
- + Phần được trích từ các nguồn thu để bổ sung thu nhập giữa các ngành, các đơn vị rất khác nhau, dẫn đến quan hệ về thu nhập chênh lệch lớn trong khu vực

hành chính, sự nghiệp, làm đảo lộn thước đo giá trị lao động xã hội, tác động đến tư tưởng của cán bộ, công chức. Tình trạng phân hoá giàu nghèo diễn ra ngay trong khu vực hành chính, sự nghiệp.

+ Việc kiểm soát, hướng dẫn sử dụng nguồn thu được trong các đơn vị sự nghiệp công chưa tốt cung là nguyên nhân dẫn đến chênh lệch thu nhập giữa các đơn vị không xuất phát từ công việc mà còn do lợi thế ngành, đơn vị.

+ Mặc dù yêu cầu về trình độ đào tạo như nhau, số bậc lương trong ngạch thiết kế nhiều bậc, nhiều nhất đến 16 bậc đối với các ngạch có yêu cầu trình độ đào tạo dưới đại học nên hệ số mức lương ở các ngạch này bị “dồn nén”, chênh lệch hệ số giữa 2 bậc liền kề quá nhỏ, ít có ý nghĩa mỗi khi được nâng bậc lương.

+ Phân loại tổ chức để quy định chế độ phụ cấp chức vụ còn đơn giản, nhiều trường hợp khi thôi giữ chức vụ vẫn hưởng phụ cấp chức vụ hoặc được dùng để xếp lên bậc cao hơn đã tạo ra bất hợp lý trong quan hệ tiền lương chung.

+ Quy định chế độ nâng bậc lương theo thời gian còn cứng nhắc (2 hoặc 3 năm lên 1 bậc), chưa có chế độ nâng bậc lương sớm đối với những người có thành tích công tác xuất sắc, việc xếp lương khi được nâng ngạch còn nhiều bất hợp lý.

Dưới đây là một số lĩnh vực cụ thể:

Ngành Văn hóa-Thông tin

Ngoài những hạn chế chung của chế độ tiền lương hiện nay, chế độ tiền lương của viên chức ngành Văn hóa - Thông tin còn một số hạn chế sau:

* Bảng lương viên chức Văn hóa - Thông tin có quá nhiều ngạch, gây khó khăn trong quản lý, theo dõi, xây dựng quy chế và tổ chức thi nâng ngạch. Cách gọi một số chức danh không thống nhất giữa các văn bản của Nhà nước.

* Chênh lệch giữa hai hệ số liền kề của một số ngạch không hợp lý, ở ngạch dưới cao hơn ngạch trên, cụ thể:

Chênh lệch giữa hai bậc liền kề (bậc 2 – bậc 1) của ngạch bảo tàng viên chính và thư viện viên chính là:

$$3,29 - 3,07 = 0,22$$

Chênh lệch giữa hai bậc liền kề (bậc 2 – bậc 1) của ngạch bảo tàng viên, thư

viện viên là:

$$2,02 - 1,78 = 0,24$$

Do bất hợp lý đó nên không khuyến khích công chức khi thi lên ngạch trên.

* Thang bảng lương viên chức văn hoá, thông tin phần lớn thấp hơn các ngành kinh tế khác mặc dù trình độ, thời gian đào tạo ngang nhau, điều kiện làm việc và độ phức tạp cũng không kém các ngành khác nên khi thay đổi nhiệm vụ thường đòi hỏi được chuyển đổi sang ngạch lương có hệ số cao hơn.

* Thang bậc lương của phương pháp viên xây dựng hệ số của ngạch quá thấp nên khi thực hiện chuyển xếp lương mới theo Nghị định 25/CP đã được vận dụng ngạch thường xếp lên ngạch chính và ngạch chính xếp lên ngạch cao cấp. Vì vậy khi xây dựng thang lương cho ngạch công chức này có ngạch cao cấp nhưng thực tế hiện nay không có.

* Ở ngạch hướng dẫn viên và tuyên truyền viên khi xây dựng thang bậc lương không có ngạch cao cấp.

* Thang, bậc lương các ngạch của diễn viên chưa phản ánh hết tính đặc thù của nghệ thuật biểu diễn, thể hiện ở các điểm sau:

+ Không có thang, bậc lương cho diễn viên tốt nghiệp đại học.

+ Hệ số lương thấp và quá nhiều bậc dẫn đến có nhiều bậc treo ở một số bộ môn nghệ thuật.

+ Khi diễn viên còn trẻ (thường ở độ tuổi từ 25 đến 35) thì thanh, sắc còn tốt, năng lực biểu diễn cao lại hưởng lương thấp; khi tuổi cao hơn, thanh, sắc đã giảm, khả năng biểu diễn cống hiến đã hạn chế, lại hưởng lương cao. Điều này mâu thuẫn với nguyên tắc “làm nhiều hưởng nhiều, làm ít hưởng ít”, không đảm bảo tính kịp thời về đai ngộ và động viên, khuyến khích nghệ sỹ lao động biểu diễn nghệ thuật.

Qua khảo sát trong số 253 diễn viên có danh hiệu và đạt giải thưởng trong nước, giải thưởng Quốc tế, hiện đang công tác tại các Nhà hát trực thuộc Bộ Văn hoá - Thông tin thì có tới 93,28% ở ngạch diễn viên hạng III (tương đương ngạch thường); 6,32% diễn viên hạng II (tương đương ngạch chính) và chỉ có 1 người =

0,39% là diễn viên hạng I (tương đương ngạch cao cấp). Diễn viên này cũng mới chỉ hưởng lương bậc 4/7 của ngạch nay đã đến tuổi nghỉ hưu.

Ngành Giáo dục - Đào tạo

Tiền lương và phụ cấp của giáo viên thời gian gần đây được Đảng và Nhà nước quan tâm hơn. Cụ thể:

1- Việc chuyển xếp lương mới theo Nghị định 25/CP đã ưu tiên đối với ngành Giáo dục - Đào tạo. Đó là: cho phép giáo viên về cơ bản được xếp cao hơn một bậc so với công chức ngành kỹ thuật có cùng trình độ đào tạo,

2- Chế độ phụ cấp thể hiện rõ sự ưu đãi của Nhà nước đối với giáo viên. Đó là: phụ cấp ưu đãi 20% lương cho giáo viên và nay được thay thế bằng mức phụ cấp cao hơn từ 30% đến 70% lương tùy theo cấp học và vùng miền khác nhau. Năm 2001 Chính phủ lại có qui định về chính sách đối với nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục đang công tác ở các trường chuyên biệt, ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn. Theo Nghị định 35/2001/NĐ-CP, giáo viên có đủ điều kiện, tiêu chuẩn được hưởng 11 chính sách ưu đãi như: (1) Trợ cấp thăm quan học tập, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, (2) Phụ cấp ưu đãi từ 50-70% lương, (3) Phụ cấp trách nhiệm; (4) Phụ cấp thu hút bằng 70% lương trong 5 năm đầu, (5) Trợ cấp về luân chuyển, chuyển vùng; (6) Trợ cấp lần đầu khi đến vùng khó khăn; (7) Phụ cấp tiền mua và vận chuyển nước ngọt và sạch; (8) Phụ cấp lưu động; (9) Phụ cấp dạy tiếng và chữ việt dân tộc ít người;(10) Chế độ trợ cấp tự học tiếng dân tộc ít người; (11) Chế độ khen thưởng.

Do các chế độ ưu đãi trên mà tiền lương của nhà giáo đã tăng hơn 1,5 lần so với mặt bằng chung của cán bộ công chức viên chức khối hành chính sự nghiệp.

Hạn chế của hệ thống thang, bảng lương ngành Giáo dục - Đào tạo.

Ngoài các tồn tại chung của hệ thống thang bảng lương Nhà nước, thang, bảng lương ngành Giáo dục và Đào tạo còn có những tồn tại như sau:

1- Bộ Giáo dục và Đào tạo do bốn Bộ và cơ quan ngang Bộ nhập lại, gồm Bộ Giáo dục, Bộ Đại học và Trung học chuyên nghiệp, Tổng cục dạy nghề và Uỷ ban Bảo vệ bà mẹ trẻ em trung ương. Khi chuyển xếp lương từ nghị định 235-HĐBT

sang Nghị định 25/CP bị dồn ép vào 7 ngạch lương mà chỉ có một ngạch cao cấp là giảng viên cao cấp (giáo sư) ngang hàng với ngạch cao cấp của các ngành khác. Giáo viên trung học chuyên nghiệp, giáo viên dạy nghề, giáo viên trung học phổ thông và giáo viên trung học cơ sở đều sử dụng chung hai ngạch lương là giáo viên trung học và giáo viên trung học cấp cao v.v.

Điều này gây ra rất nhiều bất hợp lý và không thỏa đáng. Để tương xứng với trình độ đào tạo, tính chất công việc và tương xứng với các ngành khác thì các cấp học, bậc học đều phải có ngạch lương: cấp viên, cấp chính và cấp cao tương ứng.

2 - Đối với cán bộ giảng dạy đại học việc xếp ngạch, bậc lương không phù hợp và không phản ánh đúng cơ cấu của đội ngũ cán bộ giảng dạy. Theo điều tra ở 55 trường đại học cao đẳng thì ngạch giảng viên cao cấp chỉ có 1,59%; giảng viên chính 25,63%; còn lại giảng viên chiếm tới 72,7%. Trong khi đó, trong tổng số 32.205 cán bộ giảng dạy đại học cao đẳng có: 1.454 giáo sư và phó giáo sư (4,5%);

3- Hiện nay cán bộ giảng dạy đại học có ba ngạch lương: giảng viên cao cấp; giảng viên chính và phó giáo sư; giảng viên. Việc bố trí ba ngạch lương như thế này có hai bất hợp lý.

- Phó giáo sư xếp chung ngạch lương với giảng viên chính là đánh giá không đúng chất lượng lao động của cả hai đối tượng.

- Luật giáo dục và Nghị định 43/NĐ-CP ngày 30/8/2000 của Chính phủ qui định cán bộ giảng dạy đại học có bốn chức danh: Giáo sư, phó giáo sư, giảng viên chính và giảng viên.

4- Có sự mâu thuẫn giữa thang lương của giảng viên đại học và giáo viên trung học. Cụ thể: Khi mới tốt nghiệp, được vào làm công tác giảng dạy, giảng viên đại học sau khi hết tập sự được hưởng hệ số lương 1,92, giáo viên trung học được hưởng hệ số lương 1,78, nhưng sau 32 năm công tác thì hệ số lương bằng nhau là 4,12.

5- Trong ngạch lương của giáo viên trung học và giáo viên tiểu học cũng có tình trạng tương tự: Giáo viên trung học có bậc lương khởi điểm là 1,78; giáo viên tiểu học có bậc lương khởi điểm là 1,57. Sau 32 năm công tác cả hai ngạch giáo

viên trên đều có hệ số lương bằng nhau là 4,12.

Giáo viên trung học cao cấp là ngạch cao nhất của giáo viên trung học lại có 11 bậc lương, trong khi đó ngạch giáo viên trung học chỉ có 10 bậc (thực ra chỉ có 9 bậc, vì giữa bậc 1 và bậc 2 chỉ chênh lệch nhau với hệ số 0,08. Như vậy không tuân thủ theo nguyên tắc tổ chức tiền lương chung là ngạch càng cao thì càng ít bậc (như thang bảng lương của các ngành khác). Hơn nữa, khoảng cách giữa hai bậc của giáo viên trung học cao cấp là 0,22, trong khi đó khoảng cách giữa hai bậc của ngạch giáo viên trung học lại là 0,28. Điều này trái nguyên tắc thiết kế tiền lương chung.

6- Giáo viên tiểu học, giáo viên mầm non chỉ có một ngạch lương nhưng lại có quá nhiều bậc, 16 bậc. Sau 11 năm cải cách tiền lương đến nay, tiến hành điều tra ở 41 tỉnh, thành phố, Bộ Giáo dục và Đào tạo nhận thấy: Hệ số lương trung bình của giáo viên tiểu học là 2,25 tương đương với bậc 5/16. Các bậc cao có số giáo viên hưởng rất ít; ví dụ giáo viên tiểu học chỉ có 0,1% giáo viên hưởng bậc 16/16 hệ số 4,12; bậc 15/16 là 0,2%, bậc 14/16 là 0,45%.

Như vậy lương của ngạch giáo viên mầm non và tiểu học có tối thiểu là ba bậc lương “treo”: bậc 14/16, 15/16 và 16/16.

7 - Đối với giáo viên mầm non ngoài công lập, nhiều địa phương trả lương quá thấp, dưới mức lương tối thiểu. Điều này vi phạm Bộ luật lao động và nguyên tắc trả lương của lần cải cách này là không được trả lương cho người lao động thấp hơn mức lương tối thiểu.

8 – Lương của giáo viên mầm non (15.115) cho những giáo viên được đào tạo (gồm cả trình độ trung học, cao đẳng, đại học sư phạm) lại giống như bảng lương nhân viên kỹ thuật cơ quan (mã số 01.007) là ngạch không được đào tạo. Ngoài ra, theo yêu cầu đổi mới giáo dục - đào tạo, hiện nay giáo viên mầm non và tiểu học, trung học cơ sở cũng được đào tạo ở nhiều bậc trình độ khác nhau (trung học, cao đẳng, đại học, sau đại học). Vì vậy, để họ hưởng cùng một ngạch lương là rất bất hợp lý về nguyên tắc trả lương, thiếu động lực thúc đẩy giáo viên học để nâng trình độ chuyên môn nghiệp vụ, không phù hợp với chiến lược phát triển giáo

đục và đào tạo đến năm 2010.

9 – Trong quá trình chuyển xếp lương cũ sang lương mới, Thông tư số 26/LĐTBXH-TT ngày 13-9-1993 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã hướng dẫn: Giáo viên được xếp cao hơn một bậc lương so với công chức của ngành kỹ thuật có cùng trình độ để giữ tương quan tiền lương hợp lý đã có của ngành Giáo dục và Đào tạo, nhưng đến nay vẫn còn 22 bậc lương trong tổng số 79 bậc của ngành Giáo dục và Đào tạo chưa được thực hiện theo yêu cầu chỉ đạo đó.

10 – Về phụ cấp ưu đãi theo Quyết định 779/QĐ-TTg ngày 01/12/1995 và tiếp sau đó là Quyết định 973/1997/QĐ-TTg ngày 17/11/1997 của Thủ tướng Chính phủ đã thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đối với giáo dục - đào tạo, nhưng khi thực hiện thì một bộ phận cán bộ quản lý giáo dục vốn là những giáo viên khá giỏi, những cán bộ ưu tú của ngành Giáo dục đào tạo lại không được hưởng phụ cấp ưu đãi. Điều này đã tạo ra những băn khoăn, thắc mắc, gây khó khăn lớn trong việc tuyển chọn, xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý trước yêu cầu ngày càng cao của ngành Giáo dục và Đào tạo.

11 – Công chức, viên chức công tác ở các phòng giáo dục quận, huyện vốn là những giáo viên giỏi, có nhiều kinh nghiệm nghề nghiệp, được điều về làm công tác quản lý, nhưng chỉ được xếp ngạch chuyên viên với hệ số lương cao nhất là 4,06 (bậc 10/10), trong khi đó giáo viên trung học phổ thông, giáo viên trung học cơ sở có thể xếp tối hệ số lương 4,12 hoặc 5,31. Mặt khác có nhiều cán bộ quản lý giáo dục đã hưởng bậc lương cuối cùng nhiều năm nay nhưng vẫn không được hưởng phụ cấp vượt khung, nâng ngạch. Đây cũng là bất hợp lý cần phải xem xét.

12 – Hiện nay cũng vẫn chưa có phụ cấp cho trưởng khối giáo viên tiểu học và phụ cấp cho cán bộ đảng, đoàn thể trong trường học, nhất là trong các trường đại học và cao đẳng là những cơ sở có phong trào hoạt động đoàn thể khá phong phú và cần thiết.

Với những tồn tại, bất hợp lý như đã trình bày ở trên đã cho chúng ta thấy vấn đề tổ chức tiền lương và công tác tổ chức cán bộ của ngành Giáo dục và Đào tạo trong những năm qua đã gặp rất nhiều khó khăn. Thu nhập từ tiền lương và phụ

cấp của đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục chưa đảm bảo nhu cầu tối thiểu trong sinh hoạt đời sống hàng ngày, khiến họ chưa thực sự yên tâm công tác, đem hết khả năng, nhiệt huyết để cống hiến cho sự nghiệp giáo dục đào tạo nói riêng và sự nghiệp xây dựng Tổ quốc nói chung. Một bộ phận không nhỏ trong giáo viên phải làm thêm những việc khác, có những việc không liên quan tới nghề nghiệp dạy học để có thêm thu nhập, đây cũng là nguyên nhân làm ảnh hưởng tới chất lượng giáo dục.

13 - Giáo viên ở các cơ sở Giáo dục - Đào tạo ngoài công lập hiện nay rất khác nhau. Như giáo dục mầm non ngoài công lập đặc biệt khu vực nông thôn rất thấp có nơi chưa tới 100.000đ/tháng, ngược lại có cơ sở thu nhập rất cao nhất là cơ sở đào tạo đại học, cao đẳng. Vấn đề tiền lương, tiền công, tiền thưởng ở các cơ sở Giáo dục - Đào tạo ngoài công lập được thực hiện rất khác nhau giữa các cơ sở cũng như nội bộ từng cơ sở. Đây cũng chính là một trong những nguyên nhân gây nên những sai phạm và mất ổn định ở một số cơ sở đào tạo ngoài công lập (Đại học dân lập Đông Đô). Nguyên nhân cơ bản là nhà nước chưa có văn bản qui định về chế độ tiền lương cho giáo viên thuộc các cơ sở Giáo dục - Đào tạo ngoài công lập.

14- Đối với giáo viên vùng khó khăn: núi cao, biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa được Chính phủ quan tâm có những chính sách chế độ ưu tiên như nêu ở trên nhưng chưa thật thoả đáng; chưa đủ “độ” thu hút để giáo viên yên tâm giảng dạy lâu dài ở những khu vực này, những nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục được điều động lên công tác ở vùng có điều kiện kinh tế – xã hội đặc biệt khó khăn từ trước ngày 25/7/1996 không được hưởng phụ cấp thu hút qui định tại Nghị định 35/2001/CP ngày 25/7/2001 của Chính phủ cũng là điều đang bức xúc, có nhiều thắc mắc cần tiếp tục giải quyết. Bộ Giáo dục và Đào tạo thấy cần phải có nhiều chính sách đồng bộ hơn nữa đối với giáo viên vùng khó khăn này. Một trong những vấn đề bất cập, bức xúc nhất hiện nay đối với giáo viên khu vực này là nhà ở công vụ cho giáo viên. Theo báo cáo của một số tỉnh miền núi thì 86% giáo viên khác xa trở lên đến dạy ở khu vực này. Như vậy do địa hình miền núi vùng sâu, vùng xa số này đều có nhu cầu nhà ở công vụ trong khi đó hiện nay, nhất là từ khi có Nghị

định 25/CP về chế độ tiền lương mới với quan điểm tiền tệ hoá tiền nhà vào lương. Do vậy vấn đề nhà ở giáo viên lại càng khó khăn hơn. Số giáo viên ở khu vực này phải đi ở nhờ nhà dân; nhà kho của Nông Lâm trường; nhà uỷ ban, trạm xá của xã hoặc nếu có nhà ở tại trường thì hết sức tạm bợ, chủ yếu là tranh tre nứa lá che lợp.

Ngành Y tế:

Qua kết quả điều tra của 10.956 phiếu, ở 127 đơn vị y tế 7 vùng kinh tế với 14 đơn vị y tế trung ương, 59 đơn vị y tế tuyến tỉnh và 54 đơn vị y tế tuyến huyện (bao gồm 3641 công chức, viên chức có trình độ đại học và sau đại học, có thâm niên công tác bình quân là 15,9 năm; 4758 công chức, viên chức có trình độ trung cấp và cao đẳng, có thâm niên công tác bình quân là 16,3 năm; 2557 công chức, viên chức có trình độ sơ học, có thâm niên công tác bình quân là 17,1 năm):

Thực tế hiện nay tiền lương và thu nhập của công chức viên chức không đảm bảo chi tiêu cho nhu cầu cơ bản của 1 gia đình.

Trong đó thu nhập của công chức, viên chức vẫn chủ yếu là tiền lương cơ bản, các khoản tiền thưởng và thu nhập khác tại đơn vị.

Bảng số 2.2: Cơ cấu thu nhập của công chức, viên chức ngành Y tế

Tuyến	Số CC, VC được phỏng vấn	Số năm công tác	Lương cơ bản (1.000đ)	Phu cấp (1.000đ)	Thưởng + Thu nhập ở ĐVị (1.000đ)	Thu nhập khác ngoài Đvị (1.000đ)	Thu nhập bình quân (1.000đ)
Trungương ĐH, SĐH CĐ, TH SH	821	17,6	605±76	109	241	60	1016
	789	19,9	496±65	100	194	9	799
	655	17,8	426±68	76	179	5	685
Tỉnh ĐH, SĐH CĐ, TH SH	1623	15	560±49	128	163	129	980
	1965	16,3	455±19	112	160	37	764
	1116	16	417±28	78	145	16	656
Huyện ĐH, SĐH CĐ, TH SH	1197	16,2	558±53	106	70	105	839
	2004	12,8	472±24	97	58	23	650
	786	17,4	448±39	78	57	24	606

Mặt khác, vì tiền lương thấp không đủ tái tạo sức lao động, nên các đơn vị,

cơ quan đoàn thể, cá nhân, tuỳ theo điều kiện đã tìm cách tạo thêm nguồn thu ngoài lương để hỗ trợ thêm cho đời sống người lao động. Nguồn thu nhập thêm này tạo ra sự chênh lệch về thu nhập giữa các ngành, các cơ quan, đơn vị và là một trong những nguyên nhân dẫn đến những tiêu cực, phiền hà trong các ngành các cấp nói chung, trong ngành y tế nói riêng.

2- Hệ số chênh lệch giữa 2 bậc liền kề quá ít, đặc biệt là ở ngạch lương của nhân viên, sau 2 năm làm việc tốt chỉ được tăng hệ số lương là 0,09.

3- Chế độ tiền lương mới chưa đảm bảo trả đúng giá trị sức lao động, thiết kế các bảng lương chưa căn cứ vào độ phức tạp công việc và yếu tố trách nhiệm cũng như trình độ đào tạo, thời gian đào tạo:

- Kết cấu thang bảng lương:

- + Bác sĩ: Có hệ số lương từ **1,92** đến **4.12** và được chia làm **10** bậc.
- + Giáo viên trung học: Có hệ số lương từ **1,78** đến **4.12** và được chia làm **10** bậc.
- + Y tá cao cấp (Y tá đại học): Có hệ số lương từ **1,78** đến **3,98** và được chia làm **10** bậc.

Chênh lệch 1 bậc lương của Bác sĩ, Y tá đại học chỉ từ **0,24** đến **0,25**.

Chênh lệch 1 bậc lương của Giáo viên trung học lại từ **0,28** đến **0,29**

Tương tự như trên bảng lương của các chức danh có trình độ trung học và sơ học cũng chưa cân đối giữa các ngành.

4- Nhà nước đã giải quyết bổ sung một số chế độ chính sách cho một số bộ, ngành làm cho quan hệ tiền lương chung đã bị phá vỡ.

Ví dụ: Ngành Giáo dục khi chuyển xếp lương mới đã được chuyển xếp cao hơn các ngành khác từ 1 bậc trở lên, tiếp theo lại được giải quyết phụ cấp 20% lương ngạch bậc, sau đó được tăng lên theo chế độ ưu đãi giáo viên, từ 30% đến 40% tiền lương theo ngạch bậc. Với các chế độ trên, hiện nay tiền lương của công chức, viên chức- ngành Giáo dục so với tiền lương của công chức, viên chức các ngành khác, có cùng trình độ, cùng thời gian công tác, gấp 1,5 lần.

5- Việc chuyển xếp từ lương cũ sang lương mới đã không căn cứ vào tiêu

chuẩn nghiệp vụ công chức, viên chức, chủ yếu là phiên ngang từ lương cũ sang lương mới, không khuyến khích người có năng lực, trình độ, không thể hiện nguyên tắc trả lương theo lao động, làm việc gì hưởng lương theo việc đó, nhiều công chức, viên chức đã phấn đấu học tập có đủ trình độ, năng lực, tiêu chuẩn, đang đảm nhận và hoàn thành tốt công việc của ngạch trên nhưng vẫn phải đợi thi nâng ngạch thì mới được xếp lại lương, thậm chí có những người đã hưởng lương bậc cuối cùng của ngạch.

Khi thực hiện chuyển xếp từ lương cũ sang lương mới, sự mất cân đối trong chế độ tiền lương mới càng bộc lộ rõ: Một bác sĩ đào tạo 6 năm làm việc trong điều kiện lao động độc hại lây nhiễm, cường độ lao động cao, thời gian lao động kéo dài thì lại i phải chuyển xếp thấp hơn từ 1 bậc trở lên so với giảng viên có cùng trình độ (tuổi đời ít hơn vì các trường đào tạo cử nhân, kỹ sư chỉ có từ 4 đến 5 năm). Đặc biệt là từ khi giáo viên được hưởng chế độ phụ cấp ưu đãi từ 30% đến 40 % tiền lương hiện hưởng theo ngạch bậc thì chênh lệch về tiền lương của hai "ông thầy" có cùng trình độ và thâm niên công tác là gần 5 bậc lương, 15 năm công tác (vì điều kiện thời gian để nâng bậc là 3 năm).

Ví dụ: - Mức lương 359 đồng của Giảng viên chuyển xếp vào hệ số
2,88+0.864(PC ưu đãi 30%): 3.74.

- Mức lương 359 đồng của Bác sĩ chuyển xếp vào hệ số: 2.64.

Chênh lệch 1,1

- Mức lương 359 đồng của Giáo viên trung học chuyển xếp vào hệ số
2,70+0.945(PC ưu đãi 35%): 3.65

- Mức lương 359 đồng Y tá cao cấp (đại học) chuyển xếp vào: 2,50.

Chênh lệch 1,15

Các chức danh khác so với các chức danh có cùng trình độ ở ngành Giáo dục đào tạo cũng có sự chênh lệch tương tự như trên.

Từ đó dẫn đến tiền lương bình quân của công chức, viên chức ngành Y tế cũng rất thấp.

Tình hình trên được phản ánh theo số liệu ở bảng dưới .

Bảng số 2.3: So sánh tiền lương bình quân ngành Giáo dục và Y tế

Ngành	Biên chế (người)	Tổng quỹ lương (Tỷ đồng/năm)	Bình quân đ/người-tháng
Giáo dục	896.000	5.911	549.758
Y tế	191.000	718	313.263

6- Lương khu vực hành chính sự nghiệp hiện nay không phù hợp với tình hình thực tế. Chế độ tiền lương hiện hành không động viên được các bác sĩ, cán bộ có kỹ thuật cao về công tác ở xã, vùng cao, vùng sâu, vùng xa.

7- Trong ngành Y tế còn thiếu bảng lương có trình độ cao đẳng:

Trong những năm qua có rất nhiều điều dưỡng viên trung cấp (y tá chính) đã cố gắng phấn đấu, khắc phục mọi khó khăn trong công việc, trong cuộc sống, chịu nhiều thiếu thốn về vật chất và tinh thần để đi học nâng cao trình độ lên cao đẳng, cùnhan cao đẳng nhằm phục vụ người bệnh được tốt hơn. Nhưng sau khi học xong thì tiền lương của họ lại vẫn bị giữ nguyên, bằng những người không học tập thêm gì cả, do đó đã không động viên được anh chị em phấn đấu học tập vươn lên.

8- Phụ cấp chức vụ lãnh đạo:

Hệ số phụ cấp chức vụ lãnh đạo trong ngành Y tế chưa đảm bảo cân đối giữa hệ dự phòng (có hệ số phụ cấp chức vụ lãnh đạo cao nhất là 0,5) và hệ điều trị (có hệ số phụ cấp chức vụ lãnh đạo cao nhất là 0,9). Điều này đã không thể hiện được quan điểm đường lối của Đảng và Nhà nước đối với công tác Y tế dự phòng.

So sánh với một số chức danh lãnh đạo khác thì hệ số mức phụ cấp chức vụ lãnh đạo cũng chưa được cân đối. Ví dụ:

+ Hệ số phụ cấp chức vụ của Giám đốc Trung tâm Y tế huyện (gồm cả bệnh viện huyện, các đội Y tế dự phòng) là (0,3), của hiệu trưởng trường phổ thông trung học là (0,5)

+ Mức phụ cấp chức vụ lãnh đạo của Trưởng Trạm Y tế xã (0,15) thấp hơn của Trưởng Trạm Y tế công, nông, lâm trường xí nghiệp (0,2)

+ Mức phụ cấp của Trưởng, Phó phòng thấp hơn mức phụ cấp của Trưởng, Phó khoa trong một bệnh viện, viện có giường bệnh là không hợp lý vì khoa có

chức năng quản lý chuyên môn của 1 khoa, phòng làm chức năng quản lý nghiệp vụ của toàn đơn vị.

9- Cơ chế tạo nguồn:

Về việc sử dụng tối thiểu 35% nguồn thu viện phí để thực hiện điều chỉnh tiền lương theo quy định tại điểm 2, Điều 2 của Nghị định 03/2003/NĐ-CP ngày 15/01/2003 của Chính phủ về điều chỉnh tiền lương, trợ cấp xã hội và đổi mới một bước cơ chế quản lý tiền lương là chưa hợp lý và khó thực hiện là vì:

9.1- Theo quy định hiện nay, viện phí mới là một phần chi phí khám, chữa bệnh. Mức thu chưa bù đắp đủ chi phí cho người bệnh, số thu chủ yếu là thu tiền thuốc, máu, dịch truyền và đã được sử dụng trực tiếp cho người bệnh. Mặt khác, số thu viện phí không đồng đều, có chênh lệch lớn giữa các vùng, đơn vị trong vùng, nên việc sử dụng nguồn thu này để điều chỉnh tiền lương là chưa hợp lý.

9.2- Do thu nhập của cán bộ y tế rất thấp, nên Chính phủ đã quyết định cho ngành Y tế được sử dụng 30% viện phí thu được chi khen thưởng cho cán bộ, công chức nhằm động viên cán bộ y tế. Tuy nhiên mức thưởng bình quân rất thấp, đặc biệt tuyến huyện chỉ được khoảng 50.000 đ/người/tháng. Nếu quyết định sử dụng 35% số thu để điều chỉnh tiền lương(ngoài 30% khen thưởng) thì các bệnh viện có số thu lớn, sẽ có thu nhập cao, các bệnh viện không có thu sẽ không có nguồn để thực hiện, việc điều tiết số thu giữa các đơn vị cũng rất khó thực hiện. Mặt khác, các bệnh viện sẽ không còn kinh phí để chi khám, chữa bệnh. Nếu quyết định bỏ 30% khen thưởng cho cán bộ, công chức và dùng 35% số thu để điều chỉnh tiền lương thì sẽ không giải quyết được vấn đề lương thấp của ngành Y tế (ngành Giáo dục được hưởng phụ cấp ưu đãi từ 30-35% lương ngạch bậc. Học phí của ngành Giáo dục không phải chi cho đối tượng nộp là học sinh, trong đó viện phí phải chi trực tiếp cho đối tượng nộp là người bệnh).

Nguyên nhân tình hình:

1- Quá trình nghiên cứu cải cách chính sách tiền lương còn phụ thuộc nhiều vào nguồn kinh phí, coi tiền lương như một khoản chi cho tiêu dùng trong ngân sách.

2- Cải cách tiền lương chưa được tiến hành đồng bộ với cải cách hành chính, sắp xếp tổ chức, tinh giản biên chế và chưa có một cơ chế quản lý thích hợp.

3- Một số chế độ chính sách, đặc biệt là trong quá trình thực hiện còn mang nhiều yếu tố chủ quan, chưa đồng bộ

H.I.4. Đối với các đối tượng hưởng lương thuộc quân đội, công an, cơ yếu.

Hệ thống thang lương, bảng lương năm 1993 của các đối tượng thuộc lực lượng vũ trang gồm:

(1) Bảng lương cấp hàm của sĩ quan.¹

- Tiền lương cơ bản (lương chính) được xác định theo hệ thống cấp bậc quân hàm (gồm: 12 cấp quân hàm, từ Thiếu uý đến Đại tướng), mỗi bậc quân hàm chỉ có một mức lương; mức lương cấp Thiếu uý so với mức lương tối thiểu là: $\approx 3,2$ lần ($384.000 / 120.000$); mức lương của Đại tướng so với mức lương của cấp Thiếu uý là: $\approx 2,75$ lần ($8,8 / 3,2$). Trường hợp sĩ quan đã giữ bậc quân hàm cao nhất của chức vụ đang đảm nhiệm, đủ tiêu chuẩn và đã đến thời hạn xét thăng quân hàm nhưng không được bổ nhiệm chức vụ cao hơn thì được xét nâng lương tối đa là 2 lần (áp dụng cho cấp hàm từ Thượng uý đến Đại tá).

Mức tăng tiền lương của một bậc quân hàm liền kề của từng cấp như sau:

- + Cấp uý: khoảng 9%;
 - + Cấp tá: khoảng 10%;
 - + Cấp tướng: khoảng 6 đến 8%;

Mức tăng tiền lương từ cấp uý (Đại uý) lên cấp tá (Thiếu tá) là: $\approx 16\%$; từ cấp tá (Đại tá) lên cấp tướng (Thiếu tướng) là: $\approx 11\%$.

- Phụ cấp thâm niên lấy lương chính làm cơ sở, cứ đủ 5 năm (60 tháng) tại

¹ Nghị định số 25/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ Quy định tạm thời chế độ tiền lương mới của công chức, viên chức hành chính sự nghiệp và lực lượng vũ trang; Thông tư 715/TT-QP ngày 24/5/1993 của Bộ Quốc phòng Hướng dẫn quy định tạm thời chế độ tiền lương mới đối với sĩ quan, QNCN, Hạ sĩ quan, Binh sĩ, Công nhân viên chức quốc phòng QĐND.

ngũ được hưởng bằng 5% lương chính. Từ năm thứ 6 trở đi, cứ thêm 1 thâm niên (tròn 12 tháng) được tăng thêm 1% lương chính, nhưng không hạn chế tối đa.

- Ngoài ra đối với sĩ quan được bổ nhiệm giữ các chức vụ lãnh đạo, chỉ huy còn được hưởng phụ cấp chức vụ.

Tiền lương tổng ngạch bao gồm: Lương cấp hàm, thâm niên, chức vụ được thiết kế bằng 1,8 lần so với lương tổng ngạch hành chính sự nghiệp. Tiền lương của cấp hàm thấp được xếp cao hơn.

- Nếu so sánh mức lương cấp hàm sĩ quan với lương chức vụ của cán bộ lãnh đạo các cơ quan quản lý Nhà nước từ TW đến huyện (không tính các yếu tố phụ cấp) thì:

Bảng số 2.4: So sánh hệ số lương Sĩ quan và Cán bộ hành chính

HS Mức lương cấp hàm sĩ quan		HS Mức lương chức vụ cán bộ HC	
Cấp bậc	HS Mức lương	Chức vụ	HS Mức lương
Đại tướng	8,80		
Thượng tướng	8,30	Bộ trưởng	8,20
Thiếu úy	3,20	Kỹ sư bậc 1	1,78

(2) Bảng lương quân nhân chuyên nghiệp²

Tiền lương được xác định theo chuyên môn, theo 3 cấp trình độ (Sơ cấp, Trung cấp, Cao cấp). Mỗi cấp chia thành 2 đến 4 nhóm. Mỗi nhóm có một mức lương chuẩn và các bậc lương thâm niên (10 đến 12 bậc), phần ưu đãi được tính trong lương chuyên môn.

Được hưởng phụ cấp thâm niên và các khoản phụ cấp, trợ cấp như sĩ quan.

(3) Các thang lương, bảng lương của công nhân viên chức quốc phòng - an

² Nghị định 25/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ; ngày 24/5/1993 Bộ Quốc phòng ban hành Thông tư số 715/TT-QP Hướng dẫn quy định tạm thời chế độ tiền lương mới đối với sĩ quan, QNCN, HSQ-BS, CNVCQP quân đội nhân dân.

ninh năm 1993³

CNVCQP hưởng lương theo thang bảng lương của CNVC Nhà nước cùng ngành nghề, cùng trình độ.

Được hưởng phụ cấp phục vụ Quốc phòng - An ninh theo một trong hai mức 30 hoặc 50% lương chính (thay phụ cấp ưu đãi và phụ cấp thâm niên theo Nghị định 235/HĐBT).

(4) Bảng phụ cấp quân hàm của Hạ sĩ quan, Binh sĩ hưởng sinh hoạt phí năm 1993⁴

Được bảo đảm mặc, ăn theo định lượng và hưởng phụ cấp quân hàm.

Mức phụ cấp quân hàm của HSQ, BS trong thời gian phục vụ tại ngũ theo Luật nghĩa vụ quân sự được quy định cho từng cấp quân hàm của HSQ, BS thuộc diện phục vụ nghĩa vụ 2 năm, cụ thể như sau:

Bảng số 2.5

Cấp bậc ↓	Năm	Năm thứ 1, 2
Binh nhì		Hệ số 0,30 so với lương tối thiểu
Binh nhất		Hệ số 0,35 so với lương tối thiểu
Hạ sĩ		Hệ số 0,40 so với lương tối thiểu
Trung sĩ		Hệ số 0,50 so với lương tối thiểu
Thượng sĩ		Hệ số 0,60 so với lương tối thiểu

Đối với HSQ, BS phục vụ từ tháng thứ 25 trở đi được phụ cấp thêm 200% mức phụ cấp quân hàm của từng cấp; Từ tháng thứ 37 trở đi được phụ cấp thêm

³ Nghị định 25/CP, 26/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ; Thông tư số 715/TT-QP ngày 24/5/1993 của Bộ Quốc phòng Hướng dẫn quy định tạm thời chế độ tiền lương mới đổi với sĩ quan, QNCN, HSQ-BS, CNVCQP quân đội nhân dân.

⁴ Nghị định 25/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ; Thông tư số 715/TT-QP ngày 24/5/1993 của Bộ Quốc phòng Hướng dẫn quy định tạm thời chế độ tiền lương mới đổi với sĩ quan, QNCN, HSQ-BS, CNVCQP quân đội nhân dân.

50% mức phụ cấp quân hàm của từng cấp.

Ngoài ra được hưởng một số khoản phụ cấp khác như cán bộ, công chức nhà nước, mức tính hưởng trên nền phụ cấp quân hàm bình nhì. Riêng phụ cấp đặc biệt được tính trên nền phụ cấp quân hàm của từng cấp.

Tóm lại: Vấn đề nổi bật nhất về chính sách tiền lương lực lượng vũ trang trong gần 60 năm qua là trong bất cứ hoàn cảnh nào Đảng, Nhà nước vẫn giành khả năng cao nhất bảo đảm chính sách tiền lương cho lực lượng vũ trang theo sự vận động và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Cùng với quá trình đó, quan điểm đãi ngộ ngày càng được khẳng định rõ hơn, tạo cơ sở quan trọng cho quá trình hoạch định quản lý và tổ chức thực hiện chính sách ngày càng tốt hơn đối với những người phục vụ trong lực lượng vũ trang.

Từ thực tiễn phong phú của quá trình hình thành và phát triển về chính sách tiền lương của Đảng, Nhà nước đối với lực lượng vũ trang gần 60 năm qua có thể khái quát một số xu hướng vận động cơ bản sau:

- Chính sách tiền lương của Đảng và Nhà nước đối với lực lượng vũ trang không ngừng được điều chỉnh và bổ sung hoàn thiện.

- Chính sách tiền lương của lực lượng vũ trang có xu hướng ngày càng phong phú, toàn diện và đa dạng; gắn chặt với đời sống của người lính và xu thế phát triển của xã hội; rõ ràng, chính xác hơn về phạm vi, đối tượng, điều kiện hưởng thụ; từng bước phù hợp với lao động quân sự và tổ chức trong lực lượng vũ trang.

- Hình thức thể hiện chính sách tiền lương lực lượng vũ trang ngày càng hoàn thiện hơn, mang tính pháp lý cao.

Chính sách tiền lương hiện hành được thực hiện từ năm 1993, quá trình triển khai từ đó đến nay đã có những tiến bộ cũng như còn những hạn chế sau:

Ưu điểm:

(1) Hệ thống thang lương, bảng lương hiện hành của lực lượng vũ trang do

Chính phủ ban hành năm 1993 cơ bản phù hợp với tính chất, nhiệm vụ, điều kiện lao động đặc thù của lực lượng vũ trang.

(2) Mức lương được quy định trong thang, bảng lương đã thể hiện sự quan tâm của Đảng, Nhà nước đối với lực lượng vũ trang. Đã góp phần cải thiện một bước đời sống cán bộ, chiến sĩ; tạo tâm lý yên tâm phấn khởi tích cực học tập nâng cao trình độ văn hoá chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ, chiến sĩ tại ngũ, cũng như động viên thanh niên hăng hái tham gia xây dựng lực lượng vũ trang và tạo điều kiện chấn chỉnh tổ chức biên chế trong lực lượng vũ trang .

(3) Với việc tiền tệ hoá tiền lương tạo điều kiện cho công tác bảo đảm hậu cần thuận lợi, tiết kiệm, hiệu quả hơn.

Hạn chế:

Đối với những người hưởng lương trong lực lượng vũ trang (sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp) có mức lương thấp, thường là cán bộ cấp cơ sở luôn gắn liền với hoạt động của bộ đội phải thực hiện ăn theo định lượng, nhưng không được hưởng bù chế độ chênh lệch định lượng, mà ăn theo mức nào phải nộp đủ tiền ăn theo mức đó, nên khi giá lương thực, thực phẩm tăng thì tiền ăn phải nộp chiếm tỷ trọng ngày càng cao trong tiền lương, nên tiền lương thực tế giảm sút nhiều và không còn bảo đảm các khoản chi cho các nhu cầu khác.

Bảng số 2.6: Tỷ lệ tiền ăn phải nộp trên tiền lương tháng tại các thời điểm điều chỉnh mức lương tối thiểu

Đơn vị tính: %

Thời điểm	Sĩ quan				QNCN	CCQP
	Đại úy	Thượng úy	Trung úy	Thiếu úy		
Tháng 12/1993	12	13	13	15	23	40
Tháng 01/1997	30	33	35	40	60	85
Tháng 01/2000	20	23	24	27	41	70
Tháng 01/2001	20	23	24	27	42	70

(2) Tiền lương của những người hưởng lương trong lực lượng vũ trang còn giảm tương đối so với một số ngành trong khu vực hành chính sự nghiệp do cơ chế, chính sách ban hành không đồng bộ.

Từ năm 1993 đến nay, Chính phủ đã ban hành một số chế độ phụ cấp, trợ cấp cho các ngành. Trong khi đó tiền lương, phụ cấp của lực lượng vũ trang vẫn thực hiện như năm 1993 (trừ phụ cấp đặc thù đối với phi công quân sự mới được Chính phủ quyết định tháng 12 năm 1998), đã làm phá vỡ quan hệ cân đối về tiền lương được xác định ban đầu giữa các ngành, giữa khu vực hành chính sự nghiệp và lực lượng vũ trang. Sự ưu đãi trong chính sách tiền lương năm 1993 đối với quân đội thực tế không còn như 1,2 năm đầu thực hiện.

Ngoài ra các Bộ, ngành địa phương tuỳ theo điều kiện lợi thế của mình tìm mọi cách tạo nguồn thu để bổ sung tăng thu nhập ngoài tiền lương với nhiều mức độ khác nhau. Trong khi đó quân đội do tập trung cho nhiệm vụ huấn luyện, sẵn sàng chiến đấu lại đóng quân ở các địa bàn khó khăn, nên không có điều kiện và không được phép làm thêm tạo nguồn thu nhập. Vì vậy, trong hệ thống tiền lương hiện hành thì lương tổng ngạch của sĩ quan bằng 1,8 lần lương tổng ngạch khu vực hành chính sự nghiệp, nhưng thực tế thì thu nhập theo lao động là thấp nhất, thể hiện ở bảng sau:

Bảng số 2.7: Thu nhập bình quân tháng theo các ngành năm 1999

Đơn vị tính: 1000 đồng

Khu vực	Thu nhập bình quân tháng	Thu nhập thấp nhất
1- Quân đội	1.355	480
2- Công an	1.468	875
3- Hành chính	1.431	594
4- Sư nghiệp	1.584	530
5- DN nhà nước	1.558	727
6- DN ngoài quốc doanh	2.516	1.000

(Nguồn số liệu: Viện khoa học lao động – BLĐTBXH)

(3) Trong thiết kế các bảng lương của lực lượng vũ trang, cũng thể hiện một số mặt chưa phù hợp, biểu hiện cụ thể ở từng đối tượng như sau:

+ Sĩ quan.

- Tiền lương giữa những sĩ quan cùng cấp bậc quân hàm, nhưng đảm nhiệm chức vụ lãnh đạo, chỉ huy khác nhau còn chưa hợp lý, vì phụ cấp chức vụ lãnh đạo, chỉ huy chiếm tỷ trọng không đáng kể trong lương; Thậm chí người giữ chức vụ thấp hoặc không giữ chức vụ nhưng lương lại cao hơn người giữ chức vụ cao, nếu có quân hàm cao hơn.

- Việc quy định nâng bậc lương cho sĩ quan đã giữ bậc quân hàm cao nhất của chức vụ đang đảm nhiệm, đến niên hạn nhưng không được phong hàm tối đa chỉ có 2 lần cho một cấp, chưa đáp ứng được yêu cầu trong trường hợp tiếp tục sử dụng sĩ quan đó. Nhiều sĩ quan có năng lực, trình độ, sức khoẻ, độ tuổi phù hợp nhưng do quy luật phát triển không thể đưa hết số cán bộ của cấp thấp lên cấp cao hơn. Vì vậy, nếu giữ họ lại mà không có chế độ lương hợp lý thì họ không an tâm phục vụ, nếu cho xuất ngũ thì gây lãng phí trong đào tạo.

- Mức chênh lệch hệ số giữa các bậc lương trong bảng lương quân hàm sĩ quan còn chưa hợp lý, không gắn với niên hạn thăng quân hàm quy định trong Luật sĩ quan.

Theo Luật sĩ quan, niên hạn để xét thăng quân hàm ở cấp dưới ngắn hơn (Thiếu úy lên Trung úy 2 năm), càng lên trên niên hạn càng dài (Đại úy lên Thiếu tá 4 năm), nhưng thực tế hiện nay hệ số chênh lệch mức tăng tiền lương của một số bậc quân hàm ở dưới lại bằng hoặc cao hơn ở trên.

- Về thâm niên: Việc quy định đủ 5 năm (60 tháng) tại ngũ mới được hưởng phụ cấp thâm niên bằng 5% lương chính là không hợp lý, chưa đáp ứng được yêu cầu tuyển chọn cán bộ, công chức được điều động vào quân đội cũng như chủ trương chuyển đổi bối cảnh trong tình hình mới.

- Sĩ quan hoạt động ở một số ngành đặc thù (Ra đa, tên lửa, Xe tăng, Hoá học, Trinh sát đặc nhiệm v.v...) chưa được Chính phủ quy định hưởng các khoản phụ cấp đặc thù theo quy định của Luật sĩ quan.

+ Quân nhân chuyên nghiệp.

- Quy định số bậc lương trong nhóm ít (Loại QNCN trung cấp, sơ cấp mõi

nhóm có 10 bậc), nhưng lại không được thực hiện chế độ hưởng lương vượt khung, chuyển loại nên hiện đang tồn tại nhiều QNCN vẫn phải hưởng lương ở bậc cuối của nhóm đã nhiều năm mà vẫn không được nâng lương.

- Mức lương cao nhất của QNCN cao cấp (nhóm 1 bậc 12 hệ số: 6,18; nhóm 2 bậc 12 hệ số: 5,95) thấp hơn mức lương cao nhất của một số ngành tương ứng (Chuyên viên cao cấp; Dược sĩ cao cấp; Bác sĩ cao cấp; v.v... Bậc 7: hệ số 7,10).

- Chênh lệch hệ số lương giữa các bậc lương còn thấp, dàn trải đều ở các bậc trong nhóm, chưa chú ý tới số QNCN có bậc lương thấp.

+ Công nhân viên chức Quốc phòng.

Tuy được hưởng phụ cấp Quốc phòng- An ninh, nhưng không được hưởng một số chế độ mà công nhân viên chức nhà nước được hưởng như: Phụ cấp làm đêm, lương làm thêm giờ; Phụ cấp thu hút; Phụ cấp lưu động; Phụ cấp đặc thù ngành nghề đặc biệt đối với cán bộ công chức chuyên môn y tế; Phụ cấp ưu đãi đối với giáo viên dạy trong các trường công lập... và không được tính để thực hiện chế độ BHXH. Trong khi đó công nhân viên chức Quốc phòng cũng phải biên chế xen vào đội ngũ từng đơn vị, nhiều yêu cầu phải tuân theo đặc điểm chung như quân nhân. Do vậy, thực chất tiền lương của công nhân viên chức Quốc phòng chưa được cải thiện đúng mức so với công nhân viên chức nhà nước.

Phụ cấp quốc phòng an ninh chỉ quy định có 2 mức 30% và 50% cũng chưa hợp lý.

+ Hạ sĩ quan, binh sĩ.

Hạ sĩ quan, binh sĩ thực hiện nghĩa vụ theo Luật nghĩa vụ quân sự được nhà nước đảm bảo về mặc, ăn theo định lượng và hưởng phụ cấp quân hàm;

Mặc dù từ năm 1993 đến nay mức đảm bảo đã được điều chỉnh nâng lên (mức tiền ăn bình quân tăng từ 4.686 đ/ngày/người năm 1993 lên 6.600 đ/ngày/tháng năm 2001; về phụ cấp quân hàm binh nhì tăng từ 36.000 đ/tháng năm 1993 lên 63.000 đ/tháng năm 2001), nhưng vẫn thấp so với nhu cầu, nhất là khoản

phụ cấp quân hàm còn chưa bảo đảm cho chiến sĩ chi tiêu cho những nhu cầu sinh hoạt tối thiểu cần thiết.

Trong khi đó một số khoản phụ cấp có tính chất đền bù như: Phụ cấp độc hại, nguy hiểm; Phụ cấp khu vực; ... HSQ, BS chỉ được tính trên nền phụ cấp bình nhì, nên mức phụ cấp rất thấp, chưa thực hiện được sự đền bù cần thiết.

Chưa có phụ cấp trách nhiệm cho Hạ sĩ quan giữ chức vụ Tiểu đội, Trung đội phó.

II.1.5. Đối với các doanh nghiệp.

Trước đòi hỏi của thực tế, chính sách tiền lương năm 1985 (trong đó có hệ thống thang lương, bảng lương khu vực sản xuất, kinh doanh) không còn phù hợp với nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần. Trên cơ sở quan hệ tiền lương chung, Chính phủ đã ban hành hệ thống thang lương, bảng lương áp dụng trong các doanh nghiệp quy định tại Nghị định số 26/CP ngày 23/5/1993, Nghị định số 110/1997/NĐ-CP ngày 25/10/1997 với quan hệ tiền lương được xác định là 1 - 1,78 - 7,06 (trong đó hệ số 7,06 áp dụng đối với Tổng giám đốc Tổng công ty hạng đặc biệt), bao gồm 2 thang lương chia theo 21 ngành, nghề và 26 bảng lương áp dụng cho 3 loại lao động làm việc trong các doanh nghiệp nhà nước, gồm Hội đồng quản trị, Tổng Giám đốc, (Giám đốc), Phó Tổng Giám đốc (Phó Giám đốc), viên chức chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ và công nhân, viên chức trực tiếp sản xuất, kinh doanh. Ứng với mỗi thang lương, bảng lương đều có tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật, tiêu chuẩn nghiệp vụ và tiêu chuẩn phân hạng doanh nghiệp được xác định theo 2 yếu tố độ phức tạp quản lý kinh tế kỹ thuật và hiệu quả sản xuất kinh doanh (gồm 6 hạng doanh nghiệp là Tổng Công ty hạng đặc biệt, Tổng Công ty 90/TTg, doanh nghiệp từ hạng I đến hạng IV).

Với mục tiêu xoá bỏ chế độ bao cấp, xoá bỏ phân phối bằng hiện vật, thực hiện phân phối theo lao động, tổ chức hệ thống tiền lương dân phù hợp với cơ chế thị trường. Hệ thống thang lương, bảng lương khu vực sản xuất, kinh doanh được xây dựng trên cơ sở tách biệt khỏi hệ thống lương của khu vực hành chính, sự

nghiệp, phù hợp với điều kiện thực tế của các doanh nghiệp trong điều kiện kinh tế thị trường. Nhà nước quy định hệ thống thang lương, bảng lương áp dụng thống nhất trong doanh nghiệp nhà nước, đồng thời giao quyền tự chủ trong việc xếp lương và trả lương cho doanh nghiệp để tăng tính tự chủ của các doanh nghiệp. Từ năm 1995, Nhà nước đã ban hành Bộ Luật lao động và đến năm 2002 được sửa đổi, bổ sung, trong đó đã quy định doanh nghiệp ngoài nhà nước được tự xây dựng thang lương, bảng lương theo hướng dẫn của Nhà nước phù hợp với tổ chức sản xuất, tổ chức lao động của doanh nghiệp.

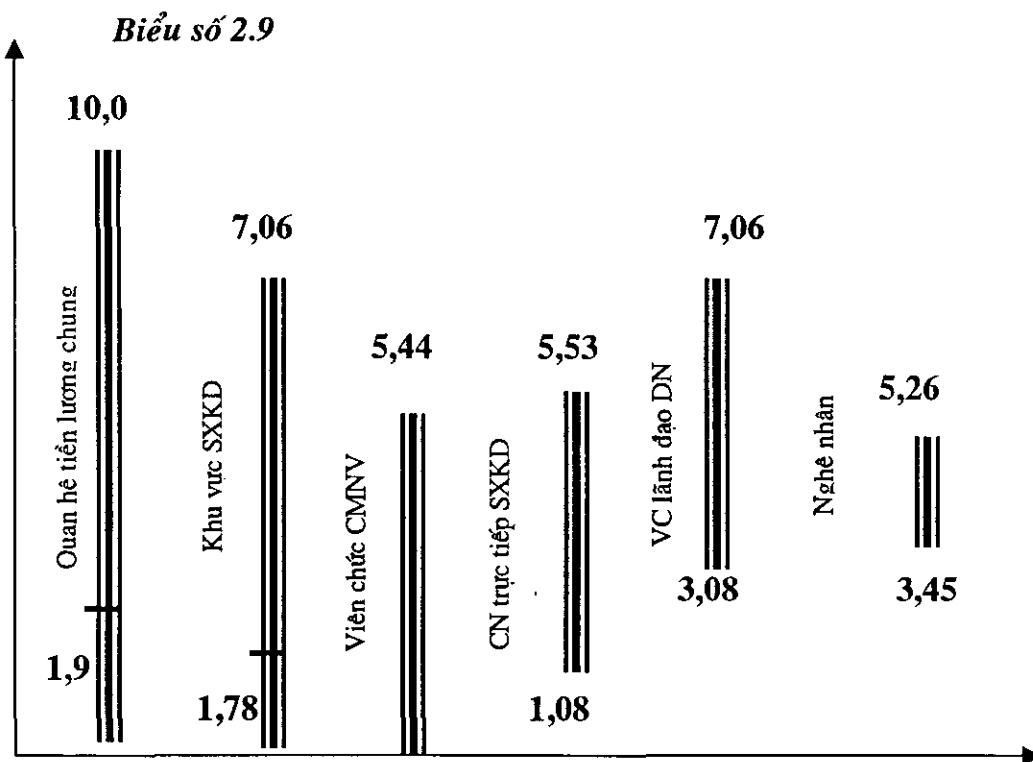
Như vậy, lịch sử hình thành và phát triển của hệ thống thang lương, bảng lương nói chung và của doanh nghiệp nói riêng đã trải qua gần 50 năm và tiếp tục đang hoàn thiện để phù hợp với chế độ tiền lương trong cơ chế thị trường.

Căn cứ vào quan hệ tiền lương chung tối thiểu, tung bình, tối đa được lựa chọn là 1-1,9-10 và phương pháp thiết kế hệ số tiền lương nêu trên, cho kết quả hệ số mức lương của công nhân, viên chức khu vực sản xuất kinh doanh trong mối tương quan với hệ số mức lương của công chức hành chính sự nghiệp theo bảng sau:

Bảng số 2.8

Mức độ phức tạp công việc của cán bộ, công chức có 20 mức (tốt nghiệp Đại học hệ số 1,92)							
Cán bộ, công nhân trong các Doanh nghiệp							
VC chuyên môn nghiệp vụ HCSN,Đảng,Đ.thể, D.nghiệp							
Công nhân trong các Doanh nghiệp							
Viên chức thừa hành phục vụ							
		</					

Biểu đồ quan hệ tiền lương khu vực sản xuất kinh doanh



Từ quan hệ tiền lương nói trên, Nhà nước đã xây dựng và ban hành hệ thống thang lương, bảng lương, gồm:

+ 2 Thang lương công nhân trực tiếp sản xuất, kinh doanh được chia theo 21 ngành, trong đó lấy thang lương cơ khí điện tử tin học làm chuẩn, tổng số có 423 hệ số lương nhưng chỉ có 181 hệ số mức lương khác nhau, cao nhất có hệ số là 4,24 (công nhân mỏ hầm lò, công nhân trên các giàn khoan ngoài biển), thấp nhất là 1,08 (công nhân chế biến kem). Mỗi thang lương có từ 2 đến 4 nhóm lương tùy theo điều kiện lao động, điều kiện lao động càng nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thì nhóm lương và mức lương càng cao. Trong 21 ngành, nhóm ngành thì có 13 ngành, nhóm ngành áp dụng thang lương 7 bậc với 11 nhóm lương khác nhau và 8 ngành, nhóm ngành áp dụng thang lương 6 bậc với 17 nhóm lương khác nhau. Trong một thang lương, mức độ chênh lệch giữa nhóm II và nhóm I, giữa nhóm III và nhóm II khoảng 5%.

+ 24 Bảng lương công nhân trực tiếp sản xuất, kinh doanh, trong mỗi nhóm

chức danh của từng bảng lương có 3, 4 hoặc 5 mức lương, tổng số có 118 hệ số mức lương khác nhau, cao nhất có hệ số là 5,53 (phi công), thấp nhất là 1,08 (nhân viên bán vé) áp dụng đối với những nghề hoặc công việc không có sự khác biệt nhiều về kỹ thuật giữa các bậc như bảng lương lái xe; bảng lương công nhân sản xuất điện; bảng lương vận tải đường sông, đường sắt...

+ Bảng lương viên chức quản lý doanh nghiệp theo 6 hạng (Tổng Công ty hạng đặc biệt, Tổng Công ty 90/TTg, doanh nghiệp từ hạng I đến hạng IV), được phân biệt bởi qui mô, độ phức tạp quản lí và hiệu quả sản xuất kinh doanh, áp dụng đối với các chức danh: Giám đốc, phó giám đốc, kế toán trưởng. Mỗi chức danh có 2 bậc, với 14 hệ số mức lương khác nhau, cao nhất có hệ số là 7,06 (Tổng giám đốc Tổng công ty hạng đặc biệt), thấp nhất là 3,04 (Phó giám đốc doanh nghiệp hạng IV). Khoảng cách giữa các bậc thấp nhất là 0,24 và cao nhất là 0,34. Trong một hạng, lương của Phó Giám đốc bậc cao nhất thấp hơn của Giám đốc bậc thấp nhất 1 bậc lương, lương của Giám đốc doanh nghiệp hạng dưới liền kề bằng lương của Phó Giám đốc doanh nghiệp hạng trên liền kề.

Trong quá trình thực hiện, Nhà nước bổ sung chế độ tiền lương đối với Hội đồng quản trị (tại Quyết định số 83/1998/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 15/8/1998), trong đó quy định thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị xếp lương theo bảng lương hành chính, cao nhất là 7,1 và hưởng phụ cấp chức vụ chức vụ theo hạng doanh nghiệp (loại 1: Tổng công ty hạng đặc biệt, Chủ tịch Hội đồng quản trị 1,1, thành viên chuyên trách 0,8; loại 2: Tổng công ty 90/TTg, Chủ tịch Hội đồng quản trị 0,9, thành viên chuyên trách 0,6; loại 3: các doanh nghiệp độc lập quy mô lớn, Chủ tịch Hội đồng quản trị 0,7, thành viên chuyên trách 0,5). Khi chuyển xếp lương cộng với phụ cấp chức vụ nếu thấp hơn hệ số lương cao nhất (bậc 2/2) của Tổng Giám đốc (Giám đốc) thì được cộng hệ số chênh lệch cho bằng bậc 2 của Tổng Giám đốc (Giám đốc) cùng hạng, nếu cao hơn thì cho hưởng hệ số chênh lệch bảo lưu và giảm trừ dần khi nâng bậc lương.

+ Bảng lương viên chức chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành phục vụ chia theo các ngạch trình độ. Trong mỗi ngạch có 1 mức lương chuẩn và một số bậc lương

thâm niên, nhiều nhất có 12 bậc (ngạch nhân viên thừa hành, phục vụ), ngạch ít nhất có 4 bậc (ngạch chuyên viên cao cấp), tổng số có 18 hệ số mức lương khác nhau, cao nhất có hệ số là 5,44, thấp nhất là 1,0 so với lương tối thiểu.

Đánh giá mặt được và hạn chế của hệ thống thang bảng lương đối với khối doanh nghiệp

a) *Mặt được:*

- Hệ thống thang lương, bảng lương của khu vực sản xuất, kinh doanh do Chính phủ ban hành đã có sự phân biệt và phù hợp với tiêu chuẩn của từng loại lao động, gồm lao động quản lý, lao động chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, công nhân trực tiếp sản xuất, kinh doanh và được tách biệt với hệ thống lương của khu vực hành chính, sự nghiệp để áp dụng thống nhất, tạo cơ sở hành lang pháp lý để doanh nghiệp và người lao động thoả thuận mức lương trong kí kết hợp đồng, xác định đơn giá tiền lương, tính thuế thu nhập, thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và giải quyết các chế độ khác cho người lao động theo quy định của Bộ Luật Lao động.

- Việc thiết kế hệ thống thang lương, bảng lương bằng phương pháp hệ số so mức lương tối thiểu trong điều kiện giá sinh hoạt và lạm phát còn thường xuyên biến động là khoa học, góp phần làm đơn giản hệ thống thang, bảng lương, thuận lợi cho việc thay đổi các mức lương khi thay đổi mức lương tối thiểu nhưng vẫn giữ được quan hệ về tiền lương giữa các thang lương, bảng lương của các loại lao động.

- Quan hệ tiền lương được mở rộng, trên cơ sở đó xác định bội số của các thang lương đã có sự cách biệt đáng kể. Bội số của thang lương, bảng lương được xác định căn cứ vào độ phức tạp kỹ thuật là tương đối hợp lí, khuyến khích được người lao động nâng cao trình độ, đã thiết kế riêng bảng lương chuyên gia nghệ nhân với hệ số lương cao để khuyến khích lao động này. Hệ số của thang lương, bảng lương được xác định theo 2 yếu tố là độ phức tạp lao động và điều kiện lao động (lao động bình thường, lao động nặng nhọc, độc hại và đặc biệt nặng nhọc, độc hại), đã tạo điều kiện cho việc xếp lương phù hợp với mức độ phức tạp của

công việc đảm nhận và điều kiện lao động.

- Hệ thống bảng lương công nhân trực tiếp sản xuất được xác định theo chức danh từng nghề, nhóm nghề tạo điều kiện để phân biệt tiền lương theo trách nhiệm và mức độ phức tạp của từng vị trí công việc phù hợp với đặc điểm quy trình sản xuất, công nghệ của từng ngành, nghề; Khoảng cách giữa các bậc lương được thiết kế tương đối phù hợp, nhất là từ bậc 4 trở lên trong các thang lương đều có khoảng cách lớn hơn nhằm khuyến khích công nhân có tay nghề bậc cao.

- Tiền lương của viên chức lãnh đạo được xác định trên cơ sở phân hạng doanh nghiệp theo tiêu chuẩn phân hạng doanh nghiệp đã phân biệt rõ tiền lương theo quy mô và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, bảo đảm tiền lương của người lãnh đạo cao hơn người bị lãnh đạo (lương của Giám đốc cao hơn của Phó Giám đốc, lương của Giám đốc doanh nghiệp thành viên thấp hơn lương của Giám đốc Tổng Công ty)

b) *Những hạn chế cơ bản.*

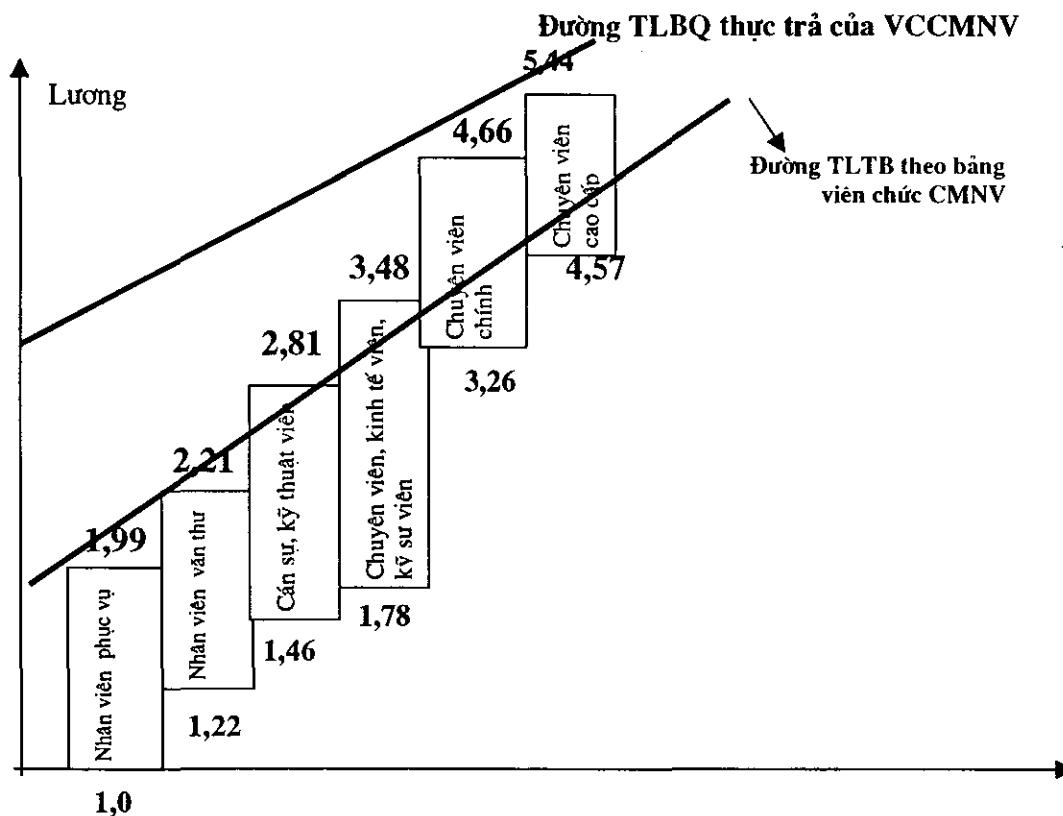
- Số lượng thang lương, bảng lương được thiết kế, xây dựng theo ngành, nghề nên quá nhiều và phức tạp:

Do hệ thống thang lương, bảng lương được thiết kế xây dựng theo ngành, nghề và đưa điều kiện lao động vào mức lương nên phải xây dựng nhiều thang lương, bảng lương, dẫn đến các mức lương trong thang lương, bảng lương bị trùng lặp (Trong 2 thang lương chia theo 21 ngành, nghề có tổng số 423 mức lương nhưng chỉ có 181 hệ số mức lương khác nhau, còn lại là trùng nhau. Trong 26 bảng lương theo nghề, theo chức danh có tổng số 1.159 mức lương nhưng cũng chỉ có 150 mức lương khác nhau). Mặt khác, trên thực tế hệ thống thang lương, bảng lương này vẫn chưa đủ để áp dụng cho tất cả các ngành, nghề, công việc, đặc biệt trong kinh tế thị trường, sản phẩm đa dạng, kết cấu ngành, nghề luôn thay đổi, nhiều nghề mới xuất hiện, nhiều nghề, công việc chứa hàm lượng chất xám cao, lao động kỹ thuật nhưng không có các bảng lương để xếp cho nên tác dụng rất hạn chế.

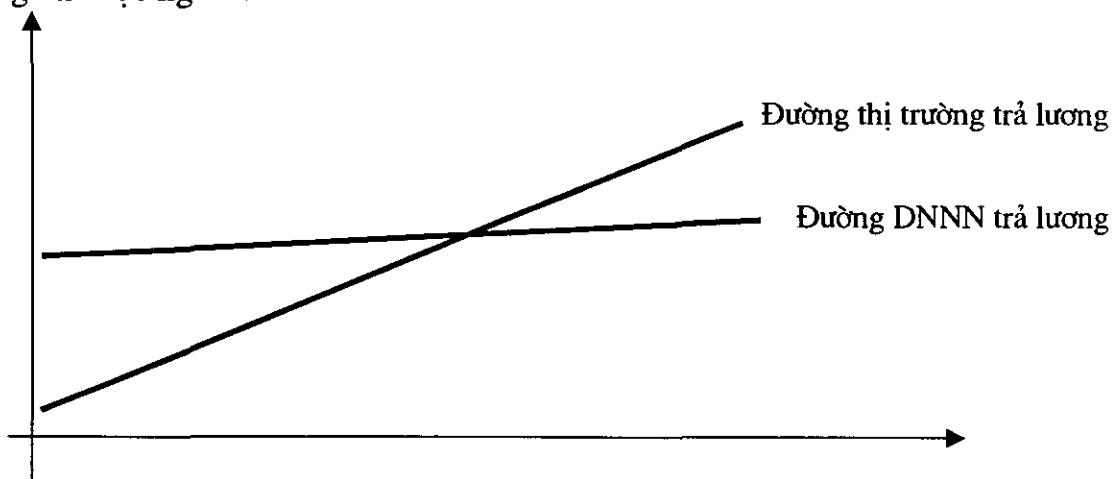
Ngoài ra, mặc dù hệ thống thang lương, bảng lương do Nhà nước xây dựng

rất công phu, chi tiết nhưng chủ yếu dùng để thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội, trả lương ngày nghỉ theo chế độ (nghỉ phép năm, việc riêng...), trả lương làm đêm, làm thêm giờ. Còn tiền lương của người lao động được trả theo hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Mức lương trong các thang lương, bảng lương được tính theo mức lương tối thiểu chung do Nhà nước qui định chỉ chiếm 30% - 40% mức lương thực nhận của người lao động, đã làm cho hệ thống thang lương, bảng lương chưa thực hiện được chức năng là thang giá trị trong việc trả lương. Vì vậy, khi tại chức người lao động chủ yếu quan tâm đến thu nhập thực nhận, ít chú trọng đến lương theo ngạch, bậc, chức vụ, còn doanh nghiệp thì chưa coi trọng việc xếp lương, thi nâng bậc, ngạch lương dựa trên cơ sở tiêu chuẩn cấp bậc kĩ thuật công nhân và chức danh, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ viên chức. Có thể thấy tình trạng này qua kết quả điều tra tiền lương của viên chức chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành phục vụ: trong năm 2003, tiền lương thực trả cho người lao động khoảng 1.580.000 đồng/tháng, trong đó tiền lương bình quân theo hệ số lương là 783.100 đồng/tháng ($2,7 \times 290.000$ đồng), bằng 49% tiền lương thực trả và được thể hiện bằng biểu đồ sau:

Biểu số 2.10.



Một điểm tồn tại nữa là việc trả lương trong doanh nghiệp nhà nước chưa hợp lý, còn rất bình quân, đối với lao động không có trình độ chuyên môn thì mức lương thường được trả cao hơn thị trường. Còn lao động có chuyên môn, kỹ thuật cao lại trả thấp hơn thị trường, dẫn đến tình trạng chuyển dịch “lao động chất xám” sang khu vực ngoài nhà nước.



Theo số liệu thống kê và báo cáo của các tỉnh, thu nhập bình quân của người lao động trong các doanh nghiệp hoạt động theo Luật doanh nghiệp khoảng 650.000 đồng - 900.000 đồng/tháng, một số doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Đồng Nai, Hải Phòng, Đà Nẵng, người lao động có thu nhập bình quân trên 1.000.000 đồng/tháng. Mức lương cao từ 2,5 triệu đến 3 triệu đồng/tháng dùng để trả cho lao động có trình độ cao, tay nghề giỏi nhằm giữ và thu hút lao động “chất xám” từ các doanh nghiệp nhà nước. Tiền lương của doanh nghiệp đã phân biệt theo loại lao động: Viên chức quản lý doanh nghiệp từ 2,5 đến 3,5 triệu đồng/tháng; Lãnh đạo các phòng, ban từ 1,5 đến 1,8 triệu đồng/tháng; Cán bộ nghiệp vụ, kĩ thuật từ 800.000 đến 1,2 triệu đồng/tháng; Lao động trực tiếp từ 380.000 đến 750.000 đồng/tháng.

Đối với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, tiền lương và thu nhập bình quân (*tính theo USD*) khoảng 80 USD/tháng, tương đương 1.200.000 đồng/tháng, bằng 114% mức tiền lương bình quân trong các doanh nghiệp nhà nước. Nếu tính theo cơ cấu lao động trong doanh nghiệp thì mức lương theo chức danh là: Giám đốc và tương đương 500 USD - 2500 USD/tháng; Trưởng phó phòng và tương đương 250 USD - 400 USD/tháng; Viên chức chuyên môn, nghiệp vụ 100 USD - 200 USD/tháng; Lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh 45 USD - 70 USD/tháng.

Thực trạng về sự khác biệt giữa tiền lương theo thang lương, bảng lương và tiền lương thực nhận của người lao động trong các doanh nghiệp nhà nước càng thể hiện rõ khi so sánh với các doanh nghiệp ngoài nhà nước (doanh nghiệp hoạt động theo Luật doanh nghiệp và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài), do được quyền tự xây dựng thang lương, bảng lương phù hợp với điều kiện sản xuất, kinh doanh của từng doanh nghiệp nên giữa mức lương qui định trong hệ thống thang lương, bảng lương với mức lương ghi trong hợp đồng và tiền lương thực trả cho người lao động trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước về cơ bản là không có sự khác biệt lớn như các doanh nghiệp nhà nước. Điều này đã có tác dụng thúc đẩy việc hình thành và xác định tiền lương theo giá cả tiền công trên thị trường trong khu vực

doanh nghiệp ngoài nhà nước.

- Tiền lương bình quân trong các thang lương, bảng lương còn cao, nhất là các mức lương từ trung bình trở xuống, quan hệ tiền lương giữa các loại lao động (công nhân trực tiếp sản xuất kinh doanh, viên chức quản lý và viên chức chuyên môn, nghiệp vụ) chưa cân đối:

Theo chế độ tiền lương năm 1960, quan hệ tối thiểu - tối đa là 1 - 7,03 thì hệ số tiền lương trung bình là 2,1 đến 2,3 lần; Còn năm 1985, quan hệ tối thiểu - tối đa là 1 - 3,5 thì hệ số tiền lương trung bình là 1,32 lần; năm 1993 quan hệ tối thiểu - tối đa là 1 - 7,06 lần, như vậy mức tăng hệ số trung bình là 38,64% ($1,78/1,32$), trong khi đó mức tăng hệ số tối đa là trên 2,35 lần ($7,06/3$) đã gây khó khăn cho việc thiết kế hệ số mức lương giữa các loại lao động theo chức danh nghề, công việc có mức lương từ trung bình trở xuống.

Từ quan hệ tiền lương tối thiểu-trung bình-tối đa là 1 - 1,78 - 7,06, đi vào xác định quan hệ tiền lương cho từng loại lao động: Viên chức quản lý doanh nghiệp là 3,04 - 7,06; Chuyên gia, nghệ nhân là 3,45 - 5,26; Viên chức chuyên môn, nghiệp vụ là 1,46 - 5,44; Công nhân viên trực tiếp sản xuất, kinh doanh là 1,16 - 4,24; Nhân viên thừa hành phục vụ là 1,00 - 2,21. Với quan hệ tiền lương này so với chế độ tiền lương trước đó cho thấy bảng lương viên chức chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phục vụ xây dựng quá thấp so với công nhân viên trực tiếp sản xuất, kinh doanh và khu vực hành chính, sự nghiệp. Tiền lương của các chức danh từ chuyên viên, kỹ sư trở lên là những lao động có trình độ, thường hoạch định chính sách, chiến lược sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp nhưng tiền lương quá thấp, trong khi đó lương của công nhân trực tiếp và các chức danh lãnh đạo doanh nghiệp lại có hệ số lương khá cao. Các chức danh từ chuyên viên, kỹ sư trở lên phải đào tạo 5 năm, nhưng khi ra trường được xếp mức lương với hệ số 1,78, trong khi đó một công nhân có thời gian đào tạo dưới 1 năm nhưng khi ra trường thường xếp vào bậc 3 với hệ số lương là 1,62, điều này đã không khuyến khích người lao động nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật. Một khía cạnh khác hệ số lương cao nhất của viên chức chuyên môn, nghiệp vụ ở các doanh nghiệp được xác định là

5,44, trong khi đó hệ số cao nhất của ngạch công chức là 7,1 chỉ bằng 2/3 so với công chức cùng trình độ ($5,44/7,1$).

Đối với bảng lương viên chức quản lý doanh nghiệp được xác định cho 3 chức danh: Giám đốc, Phó giám đốc và kế toán trưởng gắn với tiêu chuẩn xếp hạng doanh nghiệp dựa trên độ phức tạp quản lý và hiệu quả sản xuất, kinh doanh. Tuy nhiên, tiêu chuẩn xếp hạng của một số ngành kinh tế, kỹ thuật chưa phù hợp, gây mất cân đối trong quan hệ tiền lương. Kết quả xếp hạng đến năm 2003 có 661 doanh nghiệp hạng I chiếm khoảng 15% trong tổng số doanh nghiệp (661/4.291), trong đó ngành Thương mại, Xây dựng chiếm trên 54% tổng số doanh nghiệp xếp hạng I của tất cả các ngành kinh tế, kỹ thuật.

- Số bậc của một số thang lương, bảng lương chưa phù hợp; Khoảng cách giữa các bậc lương thấp, nhất là khoảng cách giữa các bậc lương trong bảng lương viên chức chuyên môn nghiệp vụ, cho nên chưa khuyến khích người lao động nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, tích luỹ kinh nghiệm để có tiền lương cao:

Việc thiết kế số bậc trong 24 bảng lương công nhân viên trực tiếp sản xuất, kinh doanh còn nhiều yếu tố chưa hợp lý, có 92 nghề xếp vào bảng lương 5 bậc, 49 chức danh nghề xếp vào bảng lương 4 bậc, còn lại là bảng lương 3 bậc và 2 bậc. Việc xác định các thang lương, bảng lương phải bảo đảm quan hệ cân đối theo biểu số 2 nên khi thiết kế cụ thể, khoảng cách giữa các bậc của thang lương (theo cấp số nhân) đã dẫn đến khoảng cách giữa các bậc 1, 2, 3 thường tăng từ 10-12%, nhưng khoảng cách giữa các bậc 4, 5, 6 thì luỹ tiến quá cao từ 20% - 30% trở lên. Trong khi đó việc thiết kế các bảng lương lại theo cấp số cộng (độ giãn cách giữa các bậc trong bảng lương viên chức chuyên môn, nghiệp vụ phổ biến từ 4%-8%), làm phát sinh mâu thuẫn về khoảng cách hệ số giữa các bậc lương trong hệ thống thang, bảng lương.

Khoảng cách giữa các bậc lương đối với công nhân trực tiếp sản xuất thường có hệ số mức lương tăng tuyệt đối từ 0,15 đến 0,43, thậm chí mức tăng là 1,02

(bảng lương công nhân bốc xếp) trong khi viên chức chuyên môn, nghiệp vụ hệ số lương tăng tuyệt đối chỉ từ 0,09 đến 0,29 là quá thấp, làm mất cân đối trong nội bộ doanh nghiệp.

- *Việc tổ chức, triển khai thực hiện chưa đạt được mục tiêu đề ra:*

Chưa thực hiện được nguyên tắc xếp lương theo việc, theo tiêu chuẩn. Hệ thống tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật xây dựng từ khi ban hành chế độ tiền lương năm 1960, 1985, nhưng không được điều chỉnh, bổ sung phù hợp với tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, trình độ công nghệ mới; nhiều doanh nghiệp chưa xây dựng tiêu chuẩn viên chức chuyên môn, nghiệp vụ hoặc có xây dựng nhưng tiêu chuẩn chưa đáp ứng được yêu cầu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đến nay mới có một số ít Tổng Công ty tổ chức thi nâng ngạch, nâng bậc nên việc chuyển xếp lương đối với các loại lao động chuyên môn, nghiệp vụ chưa đúng theo quy định.

Đối với viên chức quản lí của một số doanh nghiệp, tuy quy mô không lớn, hiệu quả không cao nhưng lại được xếp hạng cao hơn (chủ yếu các doanh nghiệp phân cấp cho Bộ ngành, địa phương xem xét xếp hạng). Mặt khác, việc quy định các viên chức quản lí khi thôi giữ chức vụ lãnh đạo thì lấy hệ số lương chức vụ trừ phụ cấp chức vụ lãnh đạo để chuyển xếp vào bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ làm cho tiền lương của một số trường hợp được bổ nhiệm giữ chức vụ lãnh đạo, sau một thời gian chuyển làm công việc khác có tiền lương rất cao (tăng 4-5 bậc lương) so với những người khác cùng trình độ và thời gian công tác, gây mất cân đối về quan hệ tiền lương trong nội bộ từng doanh nghiệp và giữa các doanh nghiệp ở các ngành, nghề khác nhau.

Nguyên nhân của hạn chế:

- Sự hiểu biết kinh tế thị trường còn hạn chế, đặc biệt là thực tiễn của kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa.
- Các chính sách liên quan chưa có sự thay đổi đồng bộ, như chính sách bảo hiểm xã hội chưa được đổi mới, vẫn tồn tại 3 luật doanh nghiệp riêng biệt....
- Công tác quản lý nhà nước về tiền lương và thu nhập chưa phù hợp. Sự phô

hợp giữa các Bộ, ngành liên quan không chặt chẽ, thống nhất. Việc hướng dẫn thực hiện chính sách ở các Bộ, ngành và địa phương chưa được chú trọng. Các doanh nghiệp cũng chưa quan tâm đến việc xây dựng hệ thống các tiêu chuẩn, làm cơ sở để xếp lương đúng cho người lao động. Việc xử lý các vi phạm luật pháp về lao động, tiền lương chưa nghiêm. Đội ngũ cán bộ làm công tác lao động - tiền lương ở các Bộ, ngành, địa phương, cơ quan, đơn vị và doanh nghiệp thiếu về số lượng, yếu về chất lượng, không đáp ứng được yêu cầu của công việc.

Tóm lại, hệ thống thang lương, bảng lương trong khu vực nhà nước đã có sự khuyến khích nhất định đối với lao động có chuyên môn, kỹ thuật cao, lao động quản lý. Hệ thống thang lương, bảng lương trong các doanh nghiệp ngoài nhà nước về cơ bản do doanh nghiệp xây dựng theo hướng dẫn của nhà nước. Tuy nhiên, hệ thống thang lương, bảng lương trong khu vực nhà nước vừa nhiều, vừa phức tạp và không đủ áp dụng cho những ngành, nghề mới, tính bình quân còn cao, mức lương còn trùng lặp, khoảng cách giữa các bậc lương chưa thể hiện sự khuyến khích nâng cao trình độ và giữa các thang lương, bảng lương còn chưa có sự cân đối hợp lý. Việc thực hiện, nhất là chuyển xếp lương chưa hoàn toàn theo công việc đảm nhận, theo tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật, chuyên môn nghiệp vụ và xếp hạng doanh nghiệp.

II.2. Phân tích thực trạng hệ thống phụ cấp lương.

Tiền lương năm 1993 được xác định bởi hai yếu tố: mức độ phức tạp của công việc và điều kiện lao động. Theo đó, hệ thống thang bảng lương được quy định cho các chức vụ bầu cử, Hành chính sự nghiệp, lực lượng vũ trang, sản xuất kinh doanh. Riêng khu vực Hành chính sự nghiệp gồm 20 bảng lương, 193 ngạch lương phân loại theo ngành nghề có gắn với sự phân biệt về điều kiện lao động. Điều đó có nghĩa là yếu tố điều kiện lao động đã được xác định đủ trong mức lương. Cùng với chế độ tiền lương như trên hệ thống phụ cấp lương được xây dựng trên cơ sở sau:

- + Bù đắp các yếu tố mà trong lương cấp bậc, chức vụ, chuyên môn nghiệp vụ chưa thể hiện đầy đủ.

+ Giảm bớt một số loại phụ cấp, điều chỉnh lại mức phụ cấp đảm bảo tính hợp lý của từng chế độ phụ cấp.

Dựa trên những điểm cơ bản đó hệ thống phụ cấp lương đã được điều chỉnh từ 12 loại xuống còn 8 loại phụ cấp. Theo cách tính toán có thể phân loại hệ thống phụ cấp lương năm 1993 thành hai nhóm:

Nhóm thứ nhất gồm các loại phụ cấp tính trên mức lương tối thiểu.

Nhóm thứ hai gồm các loại phụ cấp tính trên lương cấp bậc hoặc lương chức vụ.

Đây cũng chính là sự thay đổi so với trước đây khi mà tất cả các loại phụ cấp đều được tính trên mức lương cấp bậc hoặc lương chức vụ.

Sau đây xin đi phân tích cụ thể các loại phụ cấp.

II.2.1. Các chế độ phụ cấp tính trên mức lương tối thiểu

II.2.1.1 Phụ cấp khu vực

Chế độ phục ấp khu vực được thiết kế nhằm bù đắp cho người lao động làm việc ở những vùng có khí hậu xấu; xa xôi; hẻo lánh; đi lại, sinh hoạt khó khăn và nhằm góp phần ổn định lao động ở những vùng có điều kiện địa lý tự nhiên không thuận lợi.

Phụ cấp khu vực gồm 7 mức: 0,1; 0,2; 0,3; 0,4; 0,5; 0,7 và 1,0 chỉ áp dụng đối với quần đảo Trường Sa thuộc tỉnh Khánh Hòa tính theo mức lương tối thiểu và được trả cùng kỳ lương, trợ cấp hàng tháng. Các mức phụ cấp được xác định và áp dụng theo địa giới hành chính: xã, huyện và dựa vào yếu tố tự nhiên như đồi nêu trên. Các yếu tố tự nhiên này được Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh xác định, thuyết minh và đề nghị mức cụ thể áp dụng tại các xã thuộc địa phương quản lý, gửi Bộ Lao động Thương binh Xã hội và Bộ Tài chính quyết định.

Thực hiện thông tư số 15/LĐTBXH-TT trong số 61 tỉnh thành phố trực thuộc trung ương có 45 tỉnh thành phố có phụ cấp khu vực trong đó 12 tỉnh được hưởng phụ cấp khu vực cả tỉnh gồm 9 tỉnh biên giới miền núi phía Bắc và 3 tỉnh

Tây nguyên; 33 tỉnh còn lại có phụ cấp ở các xã và địa bàn tỉnh với mức khác nhau. Số đơn vị cấp Huyện thuộc thỉnh có phụ cấp khu vực là 295/615 chiếm 48% tổng số huyện trong cả nước. Có 3615/10492 xã phường thị trấn được hưởng phụ cấp khu vực chiếm 34,45% tổng số xã phường trong cả nước. Mức phụ cấp bình quân chung đối với các xã có phụ cấp khu vực là 0,38 so với mức lương tối thiểu.

Trong quá trình thực hiện chế độ phụ cấp khu vực đã góp phần khuyến khích người lao động làm việc lâu dài ở vùng cao, vùng sâu, đi lại khó khăn và giữ chân người lao động. Tuy vậy, cùng với qua trình phát triển kinh tế xã hội của đất nước, đời sống người lao động cũng được cải thiện đáng kể, cơ sở hạ tầng, điều kiện giao thông đi lại và đời sống văn hoá tinh thần của người dân ở các huyện, xã cũng được nâng cao nhưng mức phụ cấp khu vực không được điều chỉnh kịp thời làm phát sinh mâu thuẫn. Thêm vào đó, việc điều chỉnh lại địa giới hành chính của xã, huyện, tỉnh theo Nghị quyết của Quốc hội và Chính phủ nên mức phụ cấp và diện phụ cấp khu vực theo trước đã không còn phù hợp. Ngày 18 tháng 1 năm 2001 Thông tư liên tịch số 03/2001/TTLT-BLĐTBXH-BTC-UBDTMN của Liên bộ đã được ban hành thay thế thông tư 15/LĐTBXH-TT. Theo đó, chế độ phụ cấp khu vực không chỉ dựa hoàn toàn vào yếu tố mang tính tự nhiên như xa xôi, hẻo lánh, khí hậu khắc nghiệt, hạ tầng kém mà còn kết hợp với xếp loại 3 khu vực miền núi do Ủy ban dân tộc miền núi công nhận kết hợp với danh mục địa bàn các xã nghèo, đặc biệt khó khăn do các yếu tố này đều thể hiện mức độ khó khăn, gian khổ của địa bàn đồng thời căn cứ vào bản đồ địa chính chi tiết đến cấp xã. Mức phụ cấp được xác định cụ thể đến địa xã và giữ nguyên tắc các cơ quan, đơn vị đóng trên địa bàn xã nào thì được hưởng mức phụ cấp áp dụng cho xã đó . Kết quả mức phụ cấp khu vực được thực hiện như sau:

- + Giữ nguyên mức phụ cấp khu vực hiện hưởng đối với 2455 xã chiếm 67,9% tổng số xã hưởng phụ cấp khu vực.
- + Điều chỉnh tăng mức phụ cấp hiện hưởng đối với 692 xã chiếm 19,1% số xã hưởng phụ cấp khu vực.

+ Điều chỉnh giảm mức phụ cấp khu vực đối với 468 xã, trong khi chưa cải tiến tiền lương thì các xã này vẫn được bảo lưu mức phụ cấp cũ.

+ Bổ sung mới phụ cấp khu vực đối với 584 xã chiếm 16,2% tổng số xã hưởng phụ cấp khu vực.

Tổng hợp có 4199 xã hưởng phụ cấp khu vực trong tổng số 10492 xã phường thị trấn chiếm 40% tổng số xã thị trấn trong cả nước, tăng 5,55% so với số xã hưởng phụ cấp khu vực theo Thông tư 15/LĐTBXH. Chi tiết xem biểu sau.

Bảng số 2.11. Số xã / thị trấn được hưởng phụ cấp theo 03 / 2001

	Mức 0,1	Mức 0,2	Mức 0,3	Mức 0,4	Mức 0,5	Mức 0,7	Tổng cộng
Số xã, phường, thị trấn được hưởng phụ cấp	698	769	719	278	1099	636	4199
% so với Tổng số xã, phường, thị trấn cả nước	16,6	18,3	17,1	6,6	26,2	15,2	100,0

(Quần đảo Trường Sa vẫn tiếp tục hưởng mức phụ cấp khu vực 1,0).

Mặc dù đã có những tiến bộ, nhưng chế độ phụ cấp khu vực theo Thông tư Liên tịch 03/2001 vẫn còn bộc lộ những hạn chế:

Một là, các tiêu chí xác định mức phụ cấp vẫn chủ yếu dựa vào các yếu tố định tính như khí hậu xấu, khắc nghiệt, nhiệt độ, độ ẩm, áp suất không khí cao hơn mức bình thường làm ảnh hưởng tới sức khoẻ con người; điều kiện giao thông xa xôi mật độ dân cư thưa thớt,mà chưa lượng hoá cụ thể được ở mức độ như thế nào.

Hai là phương pháp xác định mức phụ cấp dựa vào bản đồ địa chính chi tiết đến địa bàn xã cũng chưa thể hiện được đầy đủ các yếu tố tự nhiên, vì thế có sai sót trong xác định mức phụ cấp khu vực.

Ba là các tỉnh đòi mức phụ cấp hiện hành và bổ sung mức phụ cấp đối với những địa bàn chưa có phụ cấp khu vực, coi đây là một khoản làm tăng thu nhập của cán bộ, công nhân viên. Việc điều chỉnh giảm mức phụ cấp khu vực cho dù là

hợp lý nhưng cũng thường bị phản ứng từ phía địa phương và đối tượng thụ hưởng.

Bốn là, chuỗi phụ cấp khu vực được thiết kế không liền mạch do khuyết tật mất hệ số 0,6-0,8-0,9 cũng gây khó khăn trong việc xác định mức phụ cấp khu vực ở một số địa bàn có điều kiện khó khăn.

Năm là, phụ cấp khu vực được tính là một bộ phận của tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội và do đó là một bộ phận của lương hưu là một bất hợp lý lớn. Việc đưa phụ cấp khu vực vào mức lương đóng bảo hiểm xã hội cũng là một cản trở đối với việc chuyển dịch lao động giữa các vùng miền.

II.2.1.2. Phụ cấp độc hại, khó khăn, nguy hiểm.

Phụ cấp độc hại, nguy hiểm nhằm bù đắp cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân làm việc ở nơi độc hại, nguy hiểm nhưng chưa được xác định trong mức lương.

Đặc điểm độc hại như:

- Độc hại do cơ học gồm: Bụi, tiếng ồn, độ rung...
- Độc hại do hoá học gồm: Chất hoá học, chất phóng xạ, X quang...
- Độc hại do sinh học gồm: dịch bệnh, nấm mốc, nhà xác, mổ xác,...
- Độc hại do nhiệt độ gồm: nhiệt độ quá cao, nhiệt độ quá thấp.

Đặc điểm nguy hiểm như:

- Nguy hiểm ở độ cao,
- Nguy hiểm ở độ sâu,
- Nguy hiểm khi đo mực nước mưa lũ,
- Nguy hiểm khi thám sát trên không, trên biển, thám sát bão; nguy hiểm khi coi phạm nhân...

Điều kiện áp dụng hưởng phụ cấp độc hại, nguy hiểm:

Những nghề, công việc hoặc nơi làm việc có một trong những điều kiện dưới đây thì được xem xét áp dụng phụ cấp độc hại, nguy hiểm:

- Tiếp xúc trực tiếp với chất độc, khí độc, bụi độc với nồng độ cao, cơ thể dễ bị nhiễm độc gây bệnh nghề nghiệp;

- Làm việc trong môi trường chịu áp suất cao hoặc thiếu dưỡng khí, không khí mà không khắc phục được bằng phương tiện bảo hộ lao động, chưa thể hoặc không thể khắc phục hết những ảnh hưởng xấu đến cơ thể con người;
- Làm việc ở nơi quá nóng hoặc quá lạnh phát sinh từ công nghệ sản xuất mà không khắc phục được;
- Những công việc phát sinh tiếng ồn quá lớn hoặc làm việc ở nơi có độ rung liên tục với tần số cao vượt quá tiêu chuẩn an toàn lao động và vệ sinh lao động cho phép;
- Treo người trên cao ở mức độ tác động xấu đến sức khỏe;
- Lặn dưới độ sâu ở mức độ tác động xấu đến sức khỏe;
- Làm việc ở nơi có phóng xạ, tia bức xạ lớn hoặc điện từ trường vượt quá tiêu chuẩn cho phép;
- Làm việc ở môi trường dễ bị lây nhiễm và mắc bệnh.

Đối tượng áp dụng phụ cấp độc hại, nguy hiểm bao gồm:

- Cán bộ, công chức, viên chức (kể cả lao động hợp đồng) làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp nhà nước, các tổ chức chính trị; tổ chức chính trị xã hội.
- Công nhân làm việc ở một số nghề hoặc công việc có độc hại nguy hiểm nhưng chưa xác định trong mức lương.

Mức phụ cấp độc hại, nguy hiểm gồm 4 mức: *0,1; 0,2; 0,3 và 0,4 so với mức lương tối thiểu. Khi tiền lương tối thiểu thay đổi thì mức phụ cấp sẽ được điều chỉnh tương ứng.*

Cách tính trả chế độ phụ cấp độc hại, nguy hiểm: Phụ cấp độc hại, nguy hiểm được tính theo thời gian thực tế làm việc tại nơi độc hại, nguy hiểm. Nếu làm việc từ 1 giờ đến 4 giờ thì được tính nửa ngày; nếu làm việc từ 4 giờ trở lên thì được tính cả ngày. Phụ cấp độc hại, nguy hiểm trả cùng kỳ với tiền lương hàng tháng.

Mức phụ cấp độc hại, nguy hiểm	Mức lương tối thiểu	Hệ số phụ cấp độc hại, nguy hiểm	Số ngày làm việc thực tế ở nơi độc hại, nguy hiểm
= hiểm được hưởng			

22

II.2.1.3. Phụ cấp lưu động.

Phụ cấp lưu động nhằm bù đắp cho những người làm một số nghề hoặc công việc phải thường xuyên thay đổi nơi ở và nơi làm việc, điều kiện sinh hoạt không ổn định và có nhiều khó khăn. Phụ cấp lưu động chỉ được áp dụng với nghề hoặc công việc mà tính chất lưu động chưa được xác định trong mức lương. Nghề hoặc công việc lưu động nhiều, phạm vi rộng, địa hình phức tạp và khó khăn được hưởng mức phụ cấp cao.

Phụ cấp lưu động gồm 3 mức: **0,6, 0,4 và 0,2** so với mức lương tối thiểu. Phụ cấp lưu động được trả theo số ngày thực tế lưu động và được tính trả cùng kỳ trả lương hàng tháng. Các đối tượng được hưởng chế độ phụ cấp lưu động thì không áp dụng chế độ công tác phí.

II.2.1.4. Phụ cấp trách nhiệm

Phụ cấp trách nhiệm nhằm bù đắp cho những người vừa trực tiếp sản xuất hoặc làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ vừa kiêm nhiệm công tác quản lý không thuộc chức vụ lãnh đạo bổ nhiệm, hoặc những người làm công việc đòi hỏi trách nhiệm cao chưa được xác định trong mức lương. Phụ cấp trách nhiệm được tính trả cùng kỳ lương hàng tháng. Khi không làm công việc được hưởng phụ cấp trách nhiệm từ 1 tháng trở lên thì không được hưởng phụ cấp trách nhiệm. **Phụ cấp trách nhiệm gồm 3 mức: 0,30; 0,20; 0,10** tính trên mức lương tối thiểu.

II.2.1.5. Phụ cấp chức vụ lãnh đạo

Phụ cấp chức vụ chỉ mới xuất hiện trong hệ thống lương công chức, viên chức hành chính, sự nghiệp và lực lượng vũ trang trong hệ thống lương năm 1993; nó được hình thành trên nguyên tắc sau:

Tiền lương công chức, viên chức chuyên môn được xây dựng trên cơ sở ngạch công chức, viên chức. Mức khởi điểm của ngạch dựa theo độ phức tạp của công việc. Để thể hiện thâm niên công hiến, sự tích luỹ kinh nghiệm, mỗi ngạch được chia làm nhiều bậc. Mỗi bậc của ngạch gắn với một mức lương nhất định (hệ số mức lương).

Công chức, viên chức được bổ nhiệm vào ngạch và được xếp vào bậc lương. Việc nâng bậc lương là theo niêm hạn quy định. Muốn nâng ngạch phải qua thi.

Công chức được bổ nhiệm hoặc bầu cử giữ chức vụ lãnh đạo thì ngoài lương theo ngạch, bậc còn được hưởng phụ cấp chức vụ. Vì vậy, có thể nói phụ cấp chức vụ lãnh đạo là phần giá trị đóng góp của lao động quản lý mà chức vụ đó đòi hỏi và tính trách nhiệm của chức vụ ấy đối với xã hội. Cấp quản lý càng cao phần sức lao động dành cho quản lý, tính trách nhiệm càng lớn, phụ cấp chức vụ càng lớn.

Phụ cấp chức vụ được giới hạn trong khoảng (0,1-1,15) mức lương tối thiểu trong quan hệ tiền lương 1 - 1,78 -10. Cao nhất là phụ cấp chức vụ Bộ trưởng bộ Quốc phòng, Chủ tịch Trọng tài kinh tế, Viện trưởng Viện nghiên cứu khoa học trực thuộc Chính phủ (1,15). Thấp nhất là phụ cấp chức vụ phó phòng UBND huyện loại 2 (0,1). Phụ cấp chức vụ chia làm 21 mức khác nhau và bao phủ gần 200 loại chức vụ. Phụ cấp chức vụ là loại phụ cấp duy nhất được dùng để tính đóng và hưởng bảo hiểm xã hội.

Phạm vi áp dụng:

Các cơ quan hành chính, sự nghiệp Nhà nước ở Trung ương, cấp tỉnh, cấp huyện. Toà án Nhân dân, Viện Kiểm sát nhân dân các cấp; Sĩ quan Quân đội, quân nhân chuyên nghiệp, Công an, Cơ yếu.

Đối tượng:

Các chức vụ do bổ nhiệm thuộc khu vực hành chính, sự nghiệp, tư pháp, Sĩ quan Quân đội, quân nhân chuyên nghiệp, Công an, Cơ yếu, đảng, đoàn thể từ chức vụ Thủ trưởng và tương đương trở xuống (riêng Bộ trưởng Bộ Quốc phòng hưởng lương theo quân hàm và phụ cấp chức vụ).

Ưu điểm :

Phụ cấp chức vụ trong hệ thống lương năm 1993 được thiết kế khá tỉ mỉ, công phu, bao phủ được hầu hết các loại chức vụ hiện có. Độ dãn cách nhỏ nên mức chênh lệch giữa các chức vụ nhìn chung không lớn (có khi chỉ 0,05) nhưng nó cũng thể hiện được thứ bậc trong hệ thống hành chính. Điều này rất cần thiết trong quản lý đội ngũ công chức. Việc thực hiện phụ cấp chức vụ là tương đối nghiêm túc. Bổ nhiệm chức vụ nào hưởng phụ cấp chức vụ ấy, thôi chức vụ thì thôi hưởng phụ cấp.

Nhược điểm:

- Mức phụ cấp chức vụ chưa đủ lớn so với trách nhiệm.
- Do trả lương dựa vào ngạch, bậc công chức cộng phụ cấp chức vụ nên có hiện tượng cùng một chức vụ, cùng thực hiện những công việc như nhau nhưng mức lương không giống nhau.
- Việc đưa phụ cấp chức vụ vào quan hệ (1-10) làm cho các ngạch bậc phía dưới bị ép xuống, ảnh hưởng đến người có mức lương thấp và trung bình.
- Một số tổ chức có tỉ lệ người giữ chức vụ (có phụ cấp chức vụ) quá lớn. Một số tổ chức dùng chức vụ để ưu ái cán bộ nghĩa là bổ nhiệm chức vụ nhưng không làm chức năng quản lý.
- Việc phân định chức vụ này với chức vụ khác để xếp vào cùng nhóm phụ cấp chức vụ chưa trên cơ sở chức danh hành chính thống nhất dẫn đến vận dụng tương đương tuỳ tiện.
- Thực tiễn quản lý cho thấy: Khi một người đã được hưởng phụ cấp chức vụ khi thôi không giữ chức vụ chuyển sang vị trí khác thường lấy mức lương cơ bản cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo để xếp vào ngạch, bậc mới tạo bất hợp lý về tiền lương trong nội bộ công chức, viên chức.

II.2.2. Các chế độ phụ cấp tính trên lương cấp bậc, lương chức vụ.

Khác với mục 2.2.1, các khoản phụ cấp trong mục này được tính theo tỷ lệ phần trăm trên lương cấp bậc hoặc lương chức vụ của người được hưởng phụ cấp.

II.2.2.1. Phụ cấp thâm niên.

Nghị định số 25/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ về quy định tạm thời chế độ tiền lương mới của công chức, viên chức hành chính, sự nghiệp và lực lượng vũ trang quy định đối tượng hưởng phụ cấp thâm niên là sỹ quan quân đội và quân nhân chuyên nghiệp, sỹ quan và hạ sỹ quan công an nhân dân hưởng lương theo thời gian tại ngũ (theo Luật về sỹ quan quan đội nhân dân Việt Nam; Điều lệ quân nhân chuyên nghiệp; Pháp lệnh về lực lượng an ninh nhân dân Việt Nam; Pháp lệnh lực lượng cảnh sát nhân dân Việt Nam). Tuy nhiên, khác với Nghị định số 235/HĐBT, chế độ phụ cấp thâm niên theo Nghị định số 25/CP không bị khống chế mức tối đa. Cụ thể là sau 5 năm tại ngũ (tròn 60 tháng, các đối tượng thuộc diện hưởng phụ cấp sẽ được hưởng 5% lương quân hàm hoặc lương cấp bậc. Từ năm thứ 6 trở đi được tính thêm 1%).

Bên cạnh đó, theo quy định của Pháp lệnh cơ yếu, chế độ phụ cấp thâm niên cũng được đồng thời áp dụng đối với cán bộ, công chức ngành cơ yếu. Tiếp đến, Luật Hải quan ban hành năm 2001 cũng quy định việc áp dụng chế độ phụ cấp thâm niên đối với công chức Hải quan. Do đó, cán bộ, công chức làm việc ở các đơn vị thuộc hệ thống tổ chức của Tổng cục Hải quan, kể cả những người làm cán bộ chuyên trách công tác Đảng, đoàn thể thuộc biên chế do ngành Hải quan trả lương, những người làm việc theo chế độ lao động hợp đồng không thời hạn theo NĐ 68/2000/NĐ-CP ngày 17/11/2000, có thời gian công tác đủ 5 năm (tròn 60 tháng) đều được hưởng phụ cấp thâm niên Hải quan. Phụ cấp thâm niên hải quan được trả theo tháng và được tính để đóng và hưởng bảo hiểm xã hội nhưng không được dùng để tính các chế độ phụ cấp khác.

Như vậy, hiện có 3 nhóm đối tượng đang được hưởng phụ cấp thâm niên, đó là lực lượng vũ trang, cán bộ, công chức ngành cơ yếu và cán bộ, công chức ngành Hải quan. Nhìn chung, chế độ phụ cấp thâm niên có tác dụng khuyến khích đặc biệt đối với người lao động làm việc trong những ngành nghề có điều kiện khó khăn, gian khổ. Tuy nhiên, chế độ nâng bậc lương đã thay thế cho chế độ phụ cấp thâm niên của tất cả các ngành trước đây. Riêng lực lượng vũ trang, cán bộ, công chức hải quan và cơ yếu vẫn được duy trì chế độ phụ cấp thâm niên bên cạnh việc

nâng lương theo thời gian hoặc theo quân hàm (thực chất là theo thâm niên công tác) đã tạo ra mất cân đối với khu vực hành chính, sự nghiệp, đặc biệt trong trường hợp 2 đối tượng làm ở hai khu vực nhưng có yêu cầu về trình độ, điều kiện và tính chất công việc giống hệt nhau. Nói một cách khác, chế độ phụ cấp này đã làm cho một số đối tượng được hưởng cùng lúc 2 loại phụ cấp có tính chất là thâm niên công tác.

II.2.2.2. Phụ cấp đặc biệt.

Đối tượng áp dụng của chế độ phụ cấp này là các công chức, viên chức, lực lượng vũ trang công tác ở một số địa bàn thuộc hải đảo xa và vùng biên giới có điều kiện sinh hoạt đặc biệt khó khăn, gồm 152 xã, 31 đồn biên phòng, 19 đảo của 65 Huyện thuộc 24 tỉnh (ban hành phụ lục danh sách các xã được hưởng phụ cấp đặc biệt).

Về mức phụ cấp được tính trên tiền lương cấp hàm, hoặc phụ cấp quân hàm, tiền lương theo ngạch, bậc; tiền lương chức vụ và quy định thành 3 mức: 100%, 50% và 30%. Căn cứ điều kiện sinh hoạt khó khăn của từng địa bàn, khu vực xã để đánh giá và xác định mức phụ cấp đặc biệt được hưởng cụ thể.

Nguyên tắc của việc tính và trả chế độ phụ cấp đặc biệt là: (1) được trả theo cùng kỳ lương hàng tháng;(2) NSNN chi trả đối với đối tượng hưởng lương từ NSNN, còn các doanh nghiệp thì được hạch toán khoản chi này vào giá thành SXKD hoặc chi phí lưu thông; (3) chỉ trả cho những tháng thực sự công tác trên địa bàn xã theo quy định, khi rời khỏi địa bàn xã từ 1 tháng trở lên (trừ nghỉ phép năm) hoặc đến công tác không tròn tháng thì không được hưởng; (4) phụ cấp này không được đưa vào để tính bảo hiểm xã hội.

Phụ cấp đặc biệt ra đời đã góp phần tạo thêm thu nhập, hỗ trợ một phần khó khăn của đời sống công chức, viên chức, lực lượng vũ trang công tác ở hải đảo xa và vùng biên giới có điều kiện sinh hoạt đặc biệt khó khăn khi các chế độ tiền lương và phụ cấp khác, đặc biệt là phụ cấp khu vực và phụ cấp thu hút chưa đủ bù đắp đủ. Tuy nhiên, từ khi được ban hành, sửa đổi, bổ sung đến nay, chế độ phụ cấp

đặc biệt vẫn có những tồn tại, hạn chế chưa được xem xét giải quyết triệt để.

Thứ nhất, còn chồng chéo, trùng lắp với một số chế độ phụ cấp khác, đặc biệt là phụ cấp khu vực và phụ cấp thu hút. Do phạm vi và các tiêu chí xác định chế độ phụ cấp đặc biệt, khu vực và thu hút là như nhau nên về bản chất, ý nghĩa của 3 loại phụ cấp này là tương tự nhau, dẫn đến có sự chồng chéo và trùng lắp. Nhiều địa bàn xã, đảo được hưởng đồng thời cả 3 loại phụ cấp và có ít nhất tới 3 lần được đánh giá, xem xét về các tiêu chí như điều kiện khí hậu, vị trí địa lý, điều kiện sinh hoạt, cơ sở hạ tầng...Mặt khác, có địa bàn khi điều kiện cơ sở hạ tầng, sinh hoạt có sự thay đổi, đỡ khó khăn hơn trước được điều chỉnh giảm mức phụ cấp khu vực, phụ cấp thu hút nhưng phụ cấp đặc biệt lại không được xem xét điều chỉnh giảm tương ứng mà được giữ ổn định.

Thứ hai, phạm vi, đối tượng và mức được hưởng phụ cấp đặc biệt chưa được rà soát và xác định, sắp xếp, điều chỉnh lại cho phù hợp (kể cả tên gọi, vị trí và điều kiện địa lý và mức phụ cấp).

Thứ ba, tiêu chí để xác định đối tượng được hưởng phụ cấp đặc biệt không cụ thể, rõ ràng nên không bao quát hết các đối tượng dù có đủ tiêu chuẩn, điều kiện được hưởng. Theo quy định hiện hành, các đối tượng được hưởng phụ cấp đặc biệt là các công chức, viên chức, lực lượng vũ trang công tác ở một số địa bàn có thuộc hải đảo xa và vùng biên giới điều kiện sinh hoạt đặc biệt khó khăn. Tuy nhiên, khái niệm vùng biên giới là rất rộng, có thể được hiểu là địa bàn xã, huyện hoặc tỉnh biên giới; điều kiện sinh hoạt khó khăn cũng khó có thể xác định cụ thể, dẫn đến việc xác định đối tượng, phạm vi và mức phụ cấp hưởng mang tính chủ quan nhiều, chưa có đánh giá xác định một cách bài bản và khoa học hơn.

Thứ tư, bất hợp lý về mức hưởng giữa các địa bàn xã, đảo liền kề. Mức phụ cấp đặc biệt hiện nay được chia thành 3 mức: 100%, 50% và 30%. Do phân chia ít mức, độ rộng của mức hưởng lại lớn nên có sự chênh lệch lớn giữa các mức phụ cấp, từ đó tạo ra sự bất hợp lý về chế độ hưởng giữa các địa bàn xã, đảo liền kề nhau. Ví dụ: xã thuộc đối tượng được hưởng phụ cấp đặc biệt ở mức cao nhưng xã liền kề không thuộc đối tượng hưởng hoặc được hưởng mức phụ cấp thấp hơn mặc

dù các tiêu chí để xem xét xác định mức phụ cấp là không chênh lệch nhau quá nhiều

II.2.2.3. Phụ cấp thu hút.

Chế độ phụ cấp thu hút nhằm thu hút những người đến làm việc ở những vùng kinh tế mới, cơ sở kinh tế, đảo xa đất liền mà ở đó trong thời gian đầu cơ sở hạ tầng (giao thông, điện, nước sinh hoạt, nhà ở, trường học, nhà trẻ, bệnh viện...) chưa có hoặc thiếu thốn, xa xôi hẻo lánh, xa khu dân cư ảnh hưởng nhiều đến đời sống vật chất và tinh thần của người lao động.

Về đối tượng, chế độ phụ cấp thu hút ban hành theo Nghị định số 25/CP và Thông tư số 16/LĐTBXH-TT ngày 2/6/1993 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội áp dụng đối với các đối tượng là công chức, viên chức hành chính sự nghiệp (kể cả lao động hợp đồng), công nhân, viên chức trong các doanh nghiệp; cán bộ, công nhân viên trong cơ quan Đảng, đoàn thể được điều động đến làm việc tại vùng kinh tế mới, cơ sở kinh tế, đảo xa đất liền có điều kiện sinh hoạt đặc biệt khó khăn do chưa có cơ sở hạ tầng như: xa xôi hẻo lánh, xa khu dân cư, chưa có mạng lưới giao thông, đi lại khó khăn, chưa có hệ thống cung cấp điện, nước sinh hoạt, nhà ở thiếu thốn, chưa có trường học, nhà trẻ, bệnh viện....

Phụ cấp gồm 4 mức 20%, 30%, 50% và 70% lương cấp bậc, chức vụ, chuyên môn, nghiệp vụ. Thời gian hưởng phụ cấp tùy thuộc vào thực tế điều kiện sinh hoạt khó khăn dài hay ngắn (thường từ 3 - 5 năm và có thể được kéo dài thêm). Như vậy so với trước đây về mức hưởng nếu không tính đến việc mở rộng quan hệ tiền lương thì chế độ phụ cấp thu hút theo cải cách cũng đã được mở rộng 4 lần về mức tối thiểu và gần 5 lần về mức tối đa (từ trong khoảng 5%-15% năm 1985 lên trong khoảng 20% -70%).

Cũng giống như các chế độ phụ cấp khác ban hành sau cải cách tiền lương năm 1993, chế độ phụ cấp thu hút ban hành nói chung có cơ sở khoa học, bảo đảm được mục tiêu khuyến khích, thu hút người lao động làm việc ở những nơi khó khăn, bù đắp được hao phí lao động chưa tính được trong tiền lương. Tuy nhiên,

trong quá trình thực hiện đã bộc lộ nhiều vấn đề đòi hỏi cần phải tiếp tục nghiên cứu hoàn thiện, trong đó nổi lên là:

- Việc quy định phụ cấp chỉ gồm 4 mức nên đã không thể phản ánh hết được sự khác biệt về điều kiện giữa các vùng miền trong cả nước (chế độ phụ cấp khu vực được quy định theo 7 mức khác nhau).

- Trong thiết kế chưa lượng hoá được các yếu tố để xác định các mức phụ cấp khác nhau, nên trong quá trình thực hiện chưa bảo đảm được quan hệ cân đối chung giữa các vùng trong cả nước. Mặt khác, về ý nghĩa khuyến khích, chế độ phụ cấp thu hút và phụ cấp khu vực, phụ cấp đặc biệt trong chế độ tiền lương hiện hành còn có những yếu tố trùng lặp về ý nghĩa. Quá trình thực hiện chế độ phụ cấp này trong thời gian đã cho thấy rằng do chưa lượng hoá những điều kiện nào là khó khăn để được áp dụng các mức phụ cấp khác nhau nên còn dẫn đến việc tùy tiện trong áp dụng. Có những vùng không được hưởng chế độ phụ cấp khu vực những vẫn được áp dụng phụ cấp thu hút.

- Việc giải quyết hưởng chế độ phụ cấp thu hút trong nhiều trường hợp còn mang tính “tăng thu nhập” chưa gắn với việc thu hút cán bộ, công chức làm việc ở những địa bàn, khu vực có điều kiện kinh tế xã hội khó khăn. Thời gian qua có một số công trình xây dựng ở các điều kiện kinh tế xã hội tương đối phát triển, hạ tầng giao thông thuận lợi có hệ số phụ cấp khu vực bằng không như công trình xây dựng hầm đường bộ qua đèo Hải Vân, Nhà máy lọc dầu Dung Quất nhưng vẫn được áp dụng chế độ phụ cấp thu hút ở mức cao (bằng 30% lương cấp bậc chức vụ) với mục đích chính là để bù đắp thu nhập. Thực tế này đã làm sai lệch ý nghĩa khuyến khích của chế độ phụ cấp này, gây là sự bất bình đẳng cho các đối tượng khác như giáo viên, y bác sỹ khi chuyển đến làm việc ở các khu vực này nhưng lại không được hưởng các chế độ này.

- Do không hình thành được một căn cứ xác định rõ ràng nên việc áp dụng còn mang nặng tính hành chính, cơ chế xin- cho theo kiểu đối tượng đề nghị và Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội xem xét, quyết định cho từng trường hợp cụ

thể. Cũng chính vì nguyên nhân này mà việc áp dụng chế độ phụ cấp này trong thời gian qua về cơ bản là chưa đáp ứng được các mục tiêu thiết kế ban đầu của nó.

Ngoài các chế độ phụ cấp nêu trên, Nghị định số 25/CP còn quy định một số loại phụ cấp khác như phụ cấp đắt đỏ, phụ cấp làm đêm.

II.2.3. Đánh giá ưu nhược điểm của hệ thống thang, bảng lương và phụ cấp lương hiện hành

II.2.3.1. Hệ thống thang, bảng lương.

Ưu điểm:

- Thực hiện thống nhất mức lương tối thiểu trong toàn quốc và một bước tiền tệ hoá tiền lương là một bước tiến bộ so với phương pháp phân phối hiện vật và bao cấp. Chính sách tiền lương mới cũng đã tiền tệ hoá được phần trách nhiệm, khắc phục được phần nào tình trạng lén chức là lén bậc lương, đồng nhất thang bậc giá trị xã hội với thang bậc chức vụ. Bước đầu sắp xếp đội ngũ công chức, viên chức vào đúng ngạch bậc, từng bước đưa việc quản lý biên chế, quản lý quỹ lương vào nề nếp, giảm bớt việc phân phối bình quân.

- Cải cách tiền lương đã được tiến hành đồng bộ trong mối quan hệ với các chính sách xã hội khác có liên quan. Thành công của cải tiến tiền lương năm 1993 đã tách riêng hệ thống tiền lương khu vực sản xuất kinh doanh.

- Việc quy định tiền lương của cán bộ, công chức bằng hệ số mức lương so với mức lương tối thiểu đã đơn giản hoá hệ thống bảng lương, làm cho chúng trở nên dễ nhớ, dễ hiểu, thuận lợi cho việc thay đổi mức lương của cán bộ, công chức giữa các thời kỳ trên cơ sở chỉ thay đổi mức lương tối thiểu mà không phải tính các mức lương khác và không làm đảo lộn quan hệ tiền lương hiện hành.

- Hệ thống tiền lương chức vụ bầu cử được quy định riêng hệ số lương, có chú trọng hơn so với cán bộ công chức hành chính (đặc biệt là cấp Huyện, các đoàn thể cấp Tỉnh và cấp Trung ương) và được sắp xếp theo hệ thống trên cơ sở phân loại về tổ chức và chức vụ.

- Bảo đảm được tương quan về tiền lương giữa các chức vụ bầu cử trong các

ngành lập pháp, hành pháp, tư pháp, giữa các chức vụ bầu cử trong cơ quan Đảng nhà nước và đoàn thể chính trị trên phạm vi cả nước.

- Đã quy định được bảng lương riêng cho mỗi nhóm ngành.
- Việc quy định tiền lương theo ngạch công chức có tác dụng khuyến khích cán bộ, công chức phấn đấu nâng cao trình độ nghề nghiệp, từng bước tiêu chuẩn hóa đội ngũ công chức, làm cơ sở cho tuyển dụng, đề bạt đào tạo bồi dưỡng, nâng ngạch công chức đáp ứng yêu cầu cải cách hành chính.
- Việc quy định chế độ phụ cấp chức vụ đã khắc phục được bất hợp lý giữa chế độ tiền lương chức vụ và lương chuyên môn nghiệp vụ trước đó.

Nhược điểm:

+ **Thứ nhất**, theo tính toán chính sách tiền lương mới năm 1993 sự tác động của các yếu tố thị trường chỉ dừng lại ở sự thay đổi mức lương tối thiểu tùy theo mức trượt giá thực tế. Nhưng thực tế do ngân sách hạn hẹp nên mức điều chỉnh chưa kịp thời, chưa thỏa đáng. Mức tiền lương thực tế theo tính toán năm 1993 đã thấp, cộng với trượt giá nên tiền lương thực tế ngày càng giảm sút.

+ **Thứ hai**, tiền lương chưa phải là đòn bẩy kinh tế, vai trò kích thích của tiền lương bị mờ nhạt, sức ép của chủ nghĩa bình quân vẫn còn lớn trong chế độ tiền lương mới. Biểu hiện:

- Thiết kế hệ thống bảng lương còn nhiều bất hợp lý: trong một bảng lương có nhiều ngạch, trong mỗi ngạch lại có nhiều bậc thâm niên. Hệ số tăng lương giữa các bậc quá ngắn, mỗi lần xét lên lương hàng tháng cũng chỉ được thêm ít tiền, chưa đủ sức khuyến khích người lao động phấn đấu cải thiện cuộc sống bằng tăng lương.

- Việc thiết kế các ngạch công chức trong các bảng lương hành chính sự nghiệp đều theo một công thức: Sơ cấp- Trung cấp- chuyên viên- chuyên viên chính - chuyên viên cao cấp.

- Những quy định nâng bậc lương cho công chức hiện tại 2 hoặc 3 năm lên một bậc theo kiểu "Đến hẹn lại lên" không có tác dụng kích thích người lao động.

+ **Thứ ba**, tiền lương trong cơ chế thị trường là giá cả sức lao động nhưng

chế độ tiền lương mới lại không tính đến yếu tố cung cầu và cạnh tranh thị trường; việc tiền tệ hoá tiền lương chưa được thực hiện triệt để, tính hiệu quả của tiền lương không đạt được.

+ *Thứ tư*, trong khi tiền lương của từng người còn thấp thì tổng quỹ lương và trợ cấp từ ngân sách nhà nước ngày càng tăng do số lượng đối tượng tăng. Hơn nữa chính sách tiền lương mới chưa gắn với cải cách hành chính, tinh giản bộ máy, biên chế, tiêu chuẩn hoá cán bộ...

+ *Thứ năm*, tình trạng quản lý biên chế, quản lý quỹ lương lỏng lẻo, nên cơ quan cấp phát kinh phí không nắm được chính xác biên chế và tổng quỹ lương. Mức lương quá thấp và tình trạng quản lý lỏng lẻo đã tạo điều kiện cho các công chức, viên chức chạy theo nhiều cách kiếm tiền khác. Tình trạng không quản lý nổi thu nhập của cán bộ, viên chức đang là một thực tế.

+ *Thứ sáu*, đối với hệ thống bảng lương chức vụ của cán bộ công chức càng thể hiện rõ nhưng hạn chế:

- Xác định hệ số mức lương của cán bộ, công chức theo 2 nhóm yếu tố (mức độ phức tạp và điều kiện lao động) chưa phù hợp với thực tế, bởi vì trong quá trình thực hiện đã bộc lộ nhiều nhược điểm (Phương pháp xác định quá phức tạp, trong thực tế có rất nhiều nghề khác nhau, nếu đưa chung vào một bảng cân đối thì không phân biệt được đặc thù giữa các ngành nghề, đặc biệt giữa các ngành sự nghiệp).

- Hệ thống các chức vụ bầu cử từ TW đến cấp huyện có rất nhiều chức danh thể hiện thứ bậc cao thấp khác nhau, nếu chỉ có 10 hệ số mức lương là không đủ. Hơn nữa, có rất nhiều chức danh tuy thứ bậc khác nhau nhưng khó xác định hơn kém nhau về độ phức tạp và điều kiện lao động như: Chủ tịch nước với Thủ tướng Chính phủ, Chủ tịch Quốc hội...

- Tiền lương chức vụ bầu cử vừa bình quân (phân loại tổ chức ở Trung ương, Tỉnh Huyện giản đơn) vừa cách biệt giữa lương bầu cử với bổ nhiệm và giữa bầu cử với cán bộ chuyên môn có cùng trình độ, cùng cấp và cùng mức lương ban đầu như nhau.

- Việc quy định mỗi chức vụ bầu cử chỉ có 1 hệ số mức lương là không phù hợp, trên thực tế, phần lớn cán bộ bầu cử trưởng thành từ công chức có các mức lương rất khác nhau, nay xếp cùng vào một mức lương phát sinh thắc mắc. Mặt khác cán bộ bầu cử nằm trong hệ thống chính trị, việc điều động luân chuyển cán bộ giữa các cơ quan, tổ chức là công việc xảy ra thường xuyên, dẫn đến việc xếp loại lương theo công việc mới là rất phức tạp, nhất là khi xếp lại lương thấp hơn mức lương đã hưởng.

- Vẫn chưa khắc phục được mâu thuẫn giữa tiền lương chức vụ và tiền lương theo chuyên môn, nghiệp vụ; khi giữ chức vụ bầu cử có thể được tăng tương ứng với nhiều bậc lương, nhưng khi thôi chức lại được xử lý “tương đương”, thậm chí còn cao hơn so với khi giữ chức vụ.

- Bậc 1 của một số ngạch tương ứng tương đương có hệ số mức lương rất khác nhau. Mặc dù cùng yêu cầu về trình độ đào tạo, thậm chí thời gian đào tạo cao hơn nhưng hệ số mức lương lại thấp hơn (ví dụ: giữa kỹ sư với chuyên viên, chuyên viên với thẩm phán, kiểm sát...). Sự khác nhau này là do khi thiết kế không quy định rõ hệ số mức tiêu hao lao động giữa các ngành. Nhược điểm này cũng gây khó khăn khi xếp lại lương cán bộ, công chức thuyên chuyển công tác.

- Hệ số bậc lương bị chê nhở quá nhiều và những ngạch thấp lại có nhiều bậc lương, nên khoảng cách hệ số giữa các bậc lương vừa bị dồn nén trong ngạch, vừa quá giãn cách giữa các ngạch, ít có ý nghĩa khi nâng bậc lương theo thâm niên, không khuyến khích công chức làm việc tích cực, có hiệu quả.

- Hệ số lương, số bậc lương trong ngạch được thiết kế theo nguyên tắc phải “chụp” được thực trạng xếp lương của công chức trước khi cải cách, nên số bậc vừa thừa đối với người mới tuyển, có thâm niên ít, lại vừa thiếu đối với những người đã xếp lương cao mà phần lớn là xếp sai quy định của nhà nước

II.2.3.2. Hệ thống phụ cấp lương.

Các chế độ phụ cấp trải qua quá trình kế thừa và phát triển nhìn chung được xây dựng một cách có cơ sở khoa học, bảo đảm được mục tiêu bù đắp hao phí lao động chưa tính được trong tiền lương, khuyến khích, thu hút người lao động làm

việc ở những nơi khó khăn.

Tuy vậy, trong thực tế thực hiện đã bộc lộ một số hạn chế cần phải tiếp tục hoàn thiện, trong đó nổi lên là:

Thứ nhất, tiêu chí hưởng phụ cấp chưa rõ ràng: Đối với một số loại phụ cấp mang tính bù đắp các điều kiện làm việc tự nhiên như: khí hậu xấu, khắc nghiệt, nhiệt độ, độ ẩm, áp suất không khí... Các yếu tố định tính này không có mức chuẩn, không được lượng hoá dẫn đến việc xác định mức phụ cấp mang nặng cảm tính, chủ quan, kém chính xác.

Do không hình thành được một căn cứ xác định rõ ràng nên việc áp dụng còn theo cơ chế xin- cho theo kiểu đối tượng đề nghị và Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội xem xét, quyết định cho từng trường hợp cụ thể. Tình trạng này dẫn đến hậu quả là có nhiều đối tượng được hưởng nhiều loại phụ cấp, thậm chí được hưởng trùng nhau có đối tượng lại không biết mình thuộc diện hưởng phụ cấp để đề nghị được hưởng. Thậm chí, ngay cả các cơ quan chức năng cũng không kiểm soát được các đơn vị xin được hưởng phụ cấp làm cho chế độ tiền lương, phụ cấp thống nhất bị chia cắt trong quá trình thực hiện

Thứ hai, một số loại phụ cấp thể hiện sự trùng lắp. Chế độ phụ cấp khu vực, phụ cấp thu hút và phụ cấp đặc biệt có tiêu chí hưởng phụ cấp tương tự nhau về bản chất đó là bù đắp cho người lao động ở các vùng có yếu tố tự nhiên kém thuận lợi, trình độ phát triển kinh tế-xã hội thấp, góp phần ổn định và thu hút lao động làm việc lâu dài ở các vùng này. Nhiều địa bàn xã, đảo được hưởng đồng thời cả 3 loại phụ cấp và có ít nhất tới 3 lần được đánh giá, xem xét về các tiêu chí như điều kiện khí hậu, vị trí địa lý, điều kiện sinh hoạt, cơ sở hạ tầng...làm chế độ tiền lương, phụ cấp bị méo mó, mất cân đối. Bên cạnh đó, làm nảy sinh bất hợp lý giữa khu vực hành chính sự nghiệp với khu vực lực lượng vũ trang (lực lượng vũ trang không thuộc đối tượng hưởng phụ cấp thu hút). Tuy nhiên cũng phải ghi nhận nguyên nhân hợp lý của tình trạng này là do khu vực lực lượng vũ trang đã được giải quyết chế độ ưu đãi đặc thù. Vì vậy, có thể hiểu yếu tố của khu vực đã được bao hàm trong chỉ số ưu đãi ngành.

Chế độ phụ cấp thâm niên có ý nghĩa giống như một loại phụ cấp ưu đãi ngành. Khi thiết kế hệ thống lương theo Nghị định số 25/CP, yếu tố điều kiện lao động cũng đã được xem xét đến nên hệ số lương của lực lượng vũ trang cao hơn nhiều so với khu vực hành chính sự nghiệp (khoảng 1,8 lần). Đồng thời, mỗi thang lương có nhiều bậc lương và nếu công chức hoàn thành nhiệm vụ thì sau thời gian là 2-3 năm (tuỳ theo ngạch công chức) sẽ được nâng lương. Việc nâng bậc lương thể hiện mối quan hệ tỷ lệ thuận giữa mức lương được hưởng với bề dày kinh nghiệm, nâng cao kỹ năng trong công việc và sự cống hiến của người lao động theo thời gian. Chế độ nâng bậc lương đã thay thế cho chế độ phụ cấp thâm niên của tất cả các ngành trước đây. Riêng lực lượng vũ trang, cán bộ, công chức hải quan và cơ yếu vẫn được duy trì chế độ phụ cấp thâm niên bên cạnh việc nâng lương theo thời gian hoặc theo quân hàm đã tạo ra mất cân đối với khu vực hành chính, sự nghiệp, đặc biệt trong trường hợp 2 đối tượng làm ở hai khu vực nhưng có yêu cầu về trình độ, điều kiện và tính chất công việc giống hệt nhau. Nói một cách khác, chế độ phụ cấp này đã làm cho một số đối tượng được hưởng 2 lần phụ cấp tương tự nhau. Ngoài ra, chế độ phụ cấp độc hại, nguy hiểm có yếu tố trùng lặp với chế độ bồi dưỡng hiện vật.

Thứ ba, mức phụ cấp còn nhiều điểm chưa phù hợp. Đối với một số loại phụ cấp, các mức phụ cấp được thiết kế không liền mạch (ví dụ: phụ cấp khu vực gồm các mức 0,1-0,2-0,3-0,4-0,5-0,7 và 1,0 tính trên mức lương tối thiểu; phụ cấp thu hút gồm các mức 20%, 30%, 50% và 70%; phụ cấp đặc biệt gồm 100%, 50% và 30% tính trên lương cấp bậc, lương chức vụ) gây khó khăn trong việc xác định mức phụ cấp ở một số địa bàn xã, đảo liền kề nhau và không phản ánh hết được sự khác biệt giữa các vùng dẫn đến việc áp dụng mức phụ cấp thiếu chính xác.

Thứ tư, không thực hiện nghiêm các quy định liên quan đến chế độ phụ cấp. Các đề nghị hưởng phụ cấp nhiều trường hợp không thực sự khách quan, đôi khi xa rời các tiêu chí, điều kiện hưởng phụ cấp theo hướng nhằm tăng thu nhập. Đối với chế độ phụ cấp khu vực, một số đề nghị từ phía Ủy ban nhân dân cấp tỉnh còn kém tính khách quan, nặng về cục bộ, địa phương. Hầu hết, các tỉnh đề nghị

tăng mức phụ cấp hiện hành và bổ sung mức phụ cấp đối với những địa bàn chưa có phụ cấp khu vực, coi đây như là 1 khoản làm tăng thu nhập của cán bộ, công nhân viên. Việc điều chỉnh giảm mức phụ cấp khu vực cho dù hợp lý nhưng cũng thường bị phản ứng (thậm chí phản ứng dữ dội) từ phía địa phương và đối tượng thụ hưởng. Những khó khăn này đã làm cho chế độ phụ cấp khu vực tại Thông tư số 03/2001/TTLT-BLĐTBXH-BTC-UBDTMN không được thực hiện triệt để do Liên Bộ phải chọn giải pháp bảo lưu mức phụ cấp hiện hưởng đối với các địa bàn bị điều chỉnh giảm cho đến khi cải cách tiền lương.

Đối với, chế độ phụ cấp thu hút, trong nhiều trường hợp còn mang tính “bù đắp thu nhập” chưa gắn với việc thu hút cán bộ, công chức làm việc ở những địa bàn, khu vực có điều kiện kinh tế xã hội khó khăn. Thời gian qua có một số công trình xây dựng ở các điều kiện kinh tế xã hội tương đối phát triển, hạ tầng giao thông thuận lợi có hệ số phụ cấp khu vực bằng không như công trình xây dựng hầm đường bộ qua đèo Hải Vân, Nhà máy lọc dầu Dung Quất nhưng vẫn được áp dụng chế độ phụ cấp thu hút ở mức cao (bằng 30% lương cấp bậc chức vụ) với mục đích chính là để bù đắp thu nhập. Thực tế này đã làm sai lệch ý nghĩa khuyến khích của chế độ phụ cấp này, gây là sự bất bình đẳng cho các đối tượng khác như giáo viên, y bác sĩ khi chuyển đến làm việc ở các khu vực này nhưng lại không được hưởng các chế độ này. Đồng thời, chế độ phụ cấp thu hút chỉ áp dụng trong thời hạn từ 3-5 năm nhưng có nhiều trường hợp, mặc dù điều kiện kinh tế - xã hội, cơ sở hạ tầng đã có cải thiện đáng kể nhưng vẫn tiếp tục xin gia hạn hưởng phụ cấp hoặc mặc nhiên tiếp tục hưởng chế độ phụ cấp nếu các cơ quan chức năng của địa phương không kiểm soát được.

Đối với phụ cấp chức vụ lãnh đạo, thực tiễn quản lý cho thấy: Khi một người đã được hưởng phụ cấp chức vụ khi thôi không giữ chức vụ chuyển sang vị trí khác thì không thôi hưởng phụ cấp chức vụ mà thường lấy mức lương cơ bản cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo để xếp vào ngạch, bậc mới tạo bất hợp lý về tiền lương trong nội bộ công chức, viên chức.

Thứ năm, có loại phụ cấp không đi được vào cuộc sống. Thực tế là cả

Nghị định số 235/HĐBT và Nghị định số 25/CP đều có quy định chế độ phụ cấp chênh lệch giá sinh hoạt (hay phụ cấp đắt đỏ) áp dụng đối với những nơi có chỉ số giá sinh hoạt cao hơn chỉ số giá sinh hoạt bình quân chung của cả nước từ 10% trở lên nhưng trên thực tế chế độ phụ cấp này chưa bao giờ được thực hiện. Nguyên nhân nằm ở chỗ tiêu thức hưởng phụ cấp đề ra phi thực tế, có phần trùng lắp với tiêu thức sử dụng khi điều chỉnh lương tối thiểu. Trong điều kiện nền kinh tế thị trường, quy luật cung cầu - giá cả phát huy tác dụng và do đó không thể xảy ra trường hợp chỉ số giá sinh hoạt của một vùng chênh lệch lớn (tới 10%) so với chỉ số giá chung của cả nước. Còn trong trường hợp mặt bằng giá chung tăng lớn thì đã điều chỉnh lương tối thiểu chứ không thể giải quyết bằng phụ cấp đắt đỏ được.

II.3. Những nguyên nhân cơ bản

(1) Ngoài nguyên nhân do khả năng nền kinh tế, khả năng ngân sách thì nguyên nhân cơ bản là do quan điểm về tiền lương đối với cán bộ, công chức chưa rõ. Trong nhận thức còn xem tiền lương là một khoản chi có tính chất tiêu dùng, chưa xem việc thực hiện trả lương đúng với giá trị sức lao động là đầu tư cho phát triển. Do vậy, trong bố trí ngân sách, xem xét xử lý khó khăn, bất hợp lý về tiền lương chỉ được tính đến sau cùng trên phần còn lại của ngân sách.

(2) Lương chức vụ (bầu cử hay bổ nhiệm) là hình thức lựa chọn, nhưng là lấy hình thức làm nội dung để thiết kế cho cả hệ thống bảng lương khu vực bầu cử. Thiết kế mỗi chức vụ chỉ có một mức lương trên cơ sở phân loại tổ chức, chức vụ giản đơn là không phù hợp với phát triển tổ chức và sự hình thành đội ngũ cán bộ nước ta.

(3) Không kịp thời khắc phục những nhược điểm trong thiết kế tiền lương và các mâu thuẫn bất hợp lý mới nảy sinh các quy định, hướng dẫn bổ sung, tổ chức chỉ đạo thực hiện mang tính chấp vá thiếu đồng bộ. Chưa thực hiện tốt việc sắp xếp tổ chức, biên chế, khắc phục có hiệu quả tham nhũng, lãng phí, gây khó khăn cho việc đảm bảo tiền lương thực tế và tiếp tục cải cách tiền lương.

(4) Tiền lương chức vụ còn chịu tác động của tư tưởng bao cấp, trên nhiều khía cạnh đối với việc quy định và thực hiện chính sách xếp lương, trả lương cho

cán bộ. Ngoài ra đội ngũ làm công tác về tiền lương ở mỗi tổ chức, các cấp vừa thiếu lại vừa yếu về chuyên môn nghiệp vụ cũng là nguyên nhân làm giảm vai trò của tiền lương.

Tóm lại, từ việc phân tích trên cho thấy các mục tiêu chiến lược của tiền lương trong chính sách tiền lương năm 1993: kích thích, thích ứng, công bằng, an toàn, hiệu quả, hợp pháp không được thực hiện một cách triệt để. Việc phân tích, đánh giá những ưu, nhược điểm và bất hợp lý trong hệ thống thang bảng lương và hệ thống phụ cấp lương hiện hành của cán bộ, công chức cũng chỉ ra các nguyên nhân trên đây là hết sức quan trọng, làm cơ sở tiếp tục nghiên cứu cải cách tiền lương tiếp theo.

CHƯƠNG III

QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP

NHẰM THIẾT KẾ VÀ THỰC HIỆN HỆ THỐNG THANG LƯƠNG,

BẢNG LƯƠNG, PHỤ CẤP LƯƠNG MỚI

III.1. Nguyên tắc, quan điểm thiết kế và thực hiện hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp mới:

III.1.1. Nguyên tắc và quan điểm về thiết kế thang lương, bảng lương:

- Việc cải tiến hệ thống thang bảng, lương đợt này phải nằm trong khung chung về cải tiến chế độ tiền lương và phục vụ mục tiêu chiến lược đề án cải cách tiền lương giai đoạn 2002 – 2007 của Nhà nước. Theo đó quan hệ về hệ số mức lương tối thiểu – trung bình – tối đa được mở rộng từ 1 – 1,78 – 8,5 (của chế độ tiền lương năm 1993) lên 1 – 2,34 – 10 (chuyên gia cao cấp bậc 3); Phụ cấp chức vụ lãnh đạo là một bộ phận cấu thành quan hệ về mức lương hiện nay; Hệ số mức lương chức vụ và hệ số mức lương chuyên môn, nghiệp vụ từ ngạch cán sự và tương đương đến ngạch chuyên gia cao cấp được xác định trong điều kiện lao động bình thường; Các yếu tố về điều kiện lao động cao hơn bình thường và ưu đãi ngành nghề được thực hiện bằng chế độ phụ cấp nặng nhọc, độc hại, phụ cấp ưu đãi, phụ cấp trách nhiệm...

- Việc thiết kế các thang bảng lương mới phải dựa trên những cơ sở lý luận khoa học và có kế thừa những tiến bộ của hệ thống thang bảng lương trước đây và khắc phục một phần những hạn chế của các thang, bảng lương cũ.

- Thang bảng lương và phụ cấp mới phải bao quát được các ngành, các lĩnh vực và các đối tượng liên quan, nhưng không quá phức tạp, chồng chéo lấn nhau và có sự cân đối hài hòa, đảm bảo các tương quan giữa các đối tượng, các ngành và các lĩnh vực.

- Cải tiến tiền lương nói chung và cải tiến hệ thống thang bảng lương và phụ cấp nói riêng liên quan, đụng chạm đến quyền lợi của nhiều người, nhiều ngành,

nhiều cấp, vì thế, không thể giải quyết ngay mọi vấn đề mà phải từng bước, có trọng điểm.

Thiết kế thang lương, bảng lương phải đảm bảo một số nguyên tắc chủ yếu sau đây:

Một là, thang lương, bảng lương phải góp phần vào việc trả lương theo chất lượng lao động và khuyến khích nâng cao trình độ của người lao động.

Để trả lương đúng đắn, cần phải căn cứ vào số lượng và chất lượng lao động đã đóng góp của người lao động cho một tổ chức, cá nhân. Số lượng và chất lượng lao động liên quan với nhau một cách mật thiết và là hai mặt của một thể thống nhất, nhưng cách thể hiện, đánh giá lại khác nhau. Số lượng lao động thể hiện thời gian lao động đã hao phí còn chất lượng lao động thể hiện ở trình độ lành nghề của người lao động và một phần thể hiện ở điều kiện lao động và một số nhân tố khác.

Muốn đánh giá đúng chất lượng lao động, cần phải tính đổi lao động phức tạp thành lao động giản đơn, xem lao động đó gấp bao nhiêu lần lao động giản đơn. Việc tính đổi lao động phức tạp thành lao động giản đơn, trong tổ chức tiền lương được thực hiện thông qua các thang lương, bảng lương. Thang lương, bảng lương chỉ rõ một người lao động có bậc nào đó của thang lương, bảng lương ấy có trình độ phức tạp (trình độ chuyên môn) cao hơn người lao động so với bậc 1 của thang, bảng lương ấy hoặc so với bậc lương tối thiểu bao nhiêu lần.

Từ đó, thang, bảng lương góp phần khuyến khích người lao động tích cực học tập và tích luỹ kinh nghiệm... để được nâng bậc lương ngày càng cao hơn so với bậc một hoặc so với người hưởng lương tối thiểu.

Hai là, thang lương, bảng lương phải trở thành công cụ để khuyến khích người lao động nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật. Họ tích cực học tập bằng mọi cách để nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, không chạy theo chức vụ, yên tâm làm việc lâu dài, ở những ngành nghề, nơi làm việc quan trọng nhưng có thể nặng nhọc, ít hấp dẫn và khó khăn gian khổ... nhằm đảm bảo đủ nguồn lao động cung cấp cho nhu cầu công việc và làm việc với năng suất lao động ngày càng cao

và chất lượng công việc ngày càng tốt.

Đây là vấn đề quan trọng trong việc đổi mới thang lương, bảng lương. Muốn vậy phải có những thang lương, bảng lương bao quát những ngành nghề quan trọng, nặng nhọc và có những thang lương ấy phải có hệ số lương, bội số lương cao hơn các bậc lương, thang lương của các ngành nghề ít quan trọng hơn và ít nặng nhọc hơn

Ba là, thang lương, bảng lương phải được thiết kế đơn giản, dễ hiểu, tránh trùng lắp và có sự phân biệt rõ ràng giữa các bậc, các loại ngạch. Muốn vậy, từ nhiều thang lương, bảng lương hiện nay với sự phân biệt chưa đáng kể, cần thu gọn thành một số thang lương, bảng lương cần thiết, có sự phân biệt vừa có tác dụng thu hút lao động, khuyến khích tăng năng suất lao động, vừa có tác dụng sắp xếp chuyển đổi từ các thang, bảng lương cũ sang các thang, bảng lương khi cải tiến tiền lương.

Bốn là, thang lương, bảng lương cần được áp dụng đúng trong lĩnh vực hành chính Nhà nước, lực lượng vũ trang và được tham khảo vận dụng ở các lĩnh vực khác. Lĩnh vực hành chính Nhà nước (bao gồm cả công chức chuyên môn ở cơ sở), Đảng và các đoàn thể, tòa án, kiểm sát, thanh tra, kiểm tra... cần được thực hiện nghiêm chỉnh đúng các hệ số và các vấn đề khác đã quy định; các lĩnh vực khác tùy theo điều kiện cụ thể có thể thực hiện đúng hoặc có thể tham khảo các hệ số đã quy định để áp dụng linh hoạt như ở các lĩnh vực sự nghiệp có thu, doanh nghiệp Nhà nước và các khu vực khác.

III.1.2. Các quan điểm về thiết kế chế độ phụ cấp mới.

Chế độ phụ cấp lương là một bộ phận không tách rời chế độ tiền lương. Phụ cấp lương đặt ra nhằm bổ sung cho tiền lương trên các khía cạnh (i) bù đắp sự chênh lệch giữa các yếu tố không thể cấu thành đủ trong tiền lương (ii) thực hiện chính sách ưu đãi, khuyến khích của Nhà nước đối với bộ phận, đối tượng hưởng lương trong một số ngành – nghề – công việc cụ thể mà chế độ tiền lương thống nhất không giải quyết được. Trong cải cách chính sách tiền lương lần này, chế độ phụ cấp lương cũ đòi hỏi phải có những cải cách cho phù hợp. Các cải cách trong

chế độ phụ cấp lương, một mặt, phải bám sát các quan điểm, nguyên tắc chung của cải cách chế độ tiền lương, mặt khác, phải quán triệt các quan điểm hình thành, nguyên tắc thiết kế riêng có của nó.

Quan điểm thứ nhất: Kế thừa chế độ phụ cấp lương hiện đang áp dụng

Đây là quan điểm có tính xuyên suốt đặt ra mọi chế độ chính sách liên quan đến tiền lương, thu nhập của người lao động. Quan điểm này đảm bảo cho người lao động không vì cải cách mà sụt giảm thu nhập quá lớn. Theo đó hệ thống phụ cấp lương mới phải bảo đảm cho được sự thay thế tương ứng phụ cấp cũ nếu như không có lý do hợp lý để bãi bỏ phụ cấp cũ.

Theo quan điểm này các phụ cấp cần được tiếp tục áp dụng là: (i) phụ cấp chức vụ lãnh đạo: Do chế độ tiền lương vẫn tiếp tục khẳng định chủ yếu là tiền lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ; (ii) Phụ cấp khu vực; (iii) phụ cấp đặc biệt; (iv) phụ cấp thu hút; (v) phụ cấp độc hại nguy hiểm; (vi) phụ cấp lưu động; (vii) phụ cấp trách nhiệm; (viii) Phụ cấp phục vụ quốc phòng an ninh; (ix) phụ cấp thâm niên.

Quan điểm thứ hai: Bảo đảm tính chất bù đắp, yêu cầu khuyến khích đai ngộ của Nhà nước trong tổng thể chế độ tiền lương.

Quan điểm này chỉ ra rằng, trong hình thành chế độ phụ cấp lương phải đi sâu phân tích chế độ tiền lương để làm rõ các yếu tố cần bù đắp. Các chính sách khuyến khích, đai ngộ đặc thù cần giải quyết bằng phụ cấp. Theo đó phải xem xét, bổ sung các phụ cấp sau:

a - Phụ cấp theo nghề hoặc công việc:

Sở dĩ phải đặt ra loại phụ cấp này bởi vì trong thiết kế tiền lương chuyên môn, nghiệp vụ mới, yếu tố điều kiện lao động cao hơn bình thường đã được tách ra đối với một số ngành nghề. Ngoài ra, bên cạnh việc phải tiếp tục bù đắp yếu tố điều kiện lao động đã tách ra khỏi tiền lương chuyên môn nghiệp vụ như nói trên, đối với một số nghề hoặc công việc hiện đang được giải quyết một số chế độ chính sách ưu đãi, khuyến khích của Nhà nước như giáo viên có phụ cấp ưu đãi; Toà án, kiểm sát có phụ cấp bằng tiền 100.000đ - 120.000đ/ tháng...cần tiếp tục duy trì các

phụ cấp nhằm thực hiện tính nhất quán chính sách ưu đãi, khuyến khích của Nhà nước trong cải cách tiền lương.

Xét về tính chất một số loại phụ cấp hiện hành tiếp tục áp dụng như nói trên như phụ cấp thâm niên, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp phục vụ quốc phòng an ninh cũng thuộc loại phụ cấp này.

b - Phụ cấp thâm niên vượt khung:

Thực tế thực hiện chế độ tiền lương hiện hành cho thấy đang có tình trạng là một bộ phận cán bộ công chức đã hưởng lương đến bậc cuối cùng của ngạch mà không có điều kiện chuyển ngạch nên không được nâng bậc lương khi đủ thời hạn, hạn qui định gây ra bất hợp lý, không khuyến khích người lao động làm việc, công tác tích cực. Trong thiết kế tiền lương mới, số bậc lương trong mỗi ngạch sẽ được giảm đi, tình trạng này càng tăng thêm. Để khắc phục, việc qui định chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung là cần thiết. Thực tế những năm trước đây (giai đoạn 1985 – 1993) chế độ phụ cấp này cũng từng được áp dụng.

c - Phụ cấp kiêm nhiệm người đứng đầu cơ quan, tổ chức khác:

Cải cách hành chính sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế đòi hỏi có sự bố trí người đứng đầu cơ quan tổ chức này kiêm nhiệm chức vụ lãnh đạo cơ quan tổ chức khác không thể không đặt ra việc thù lao. Nếu giải quyết bằng tiền lương cơ bản thì không hợp lý. Chế độ phụ cấp kiêm nhiệm được đặt ra nhằm giải quyết hợp lý hơn thực tế kiêm nhiệm chức vụ.

Quan điểm thứ ba: Phụ cấp lương phải đặt trong mối quan hệ hợp lý với tiền lương chuyên môn nghiệp vụ (tiền lương cơ bản)

Quan điểm này chỉ ra rằng mức phụ cấp lương cụ thể phải được đặt trong quan hệ hợp lý với tiền lương cơ bản. Theo đó mức tối đa của một loại phụ cấp lương không thể cao hơn căn cứ tính phụ cấp đó (trừ trường hợp đặc biệt là phụ cấp chức vụ).

Quan điểm thứ tư: Phụ cấp lương phải rõ ràng về tiêu chuẩn, khắc phục sự trùng lắp, có lộ trình xử lý dần các bất hợp lý.

Tình trạng không rõ ràng về tiêu chuẩn đã dẫn đến (i) sự trùng lắp trong giải

quyết hướng phụ cấp lương (ii) sự lạm dụng phụ cấp lương để tăng thu nhập (iii) sự bất hợp lý giữa đối tượng với đối tượng, địa bàn với địa bàn, ngành nghề công việc này với ngành nghề công việc khác.

Quan điểm này đặt ra nhằm định hướng cho việc hình thành chế độ phụ cấp lương mới hướng tới hợp lý hơn.

Quan điểm thứ năm: **Hình thành chế độ phụ cấp lương phải đặt trong khả năng đảm bảo nguồn của đê án cải cách được Trung ương, Quốc hội thông qua.**

Xét về mặt nguồn quỹ, các khoản phụ cấp lương chiếm khoảng 60 – 65% quỹ tiền lương cơ bản. Khi tính toán nhu cầu, các khoản phụ cấp lương được tính theo tốc độ tăng chung của tiền lương và bố trí nguồn đảm bảo theo cơ chế chung từ các nguồn sau:

- + Các Bộ, cơ quan Trung ương và các địa phương trong phân bổ ngân sách phải giao nhiệm vụ tiết kiệm 10% chi thường xuyên (trừ tiền lương và các khoản có tính chất lương) đối với từng cơ quan hành chính, từng đơn vị sự nghiệp để thực hiện chế độ tiền lương.
- + Các đơn vị sự nghiệp có thu (gồm cả các đơn vị đã thực hiện cơ chế tài chính theo Nghị định 10/2002/NĐ-CP ngày 16/1/2002 của Chính phủ) sử dụng tối thiểu 50% nguồn thu được để lại cho đơn vị để thực hiện chế độ tiền lương.
- + Các cơ quan hành chính có nguồn thu theo qui định sử dụng tối thiểu 50% số thu được để lại theo chế độ để thực hiện chế độ tiền lương.
- + Ngân sách địa phương bố trí 50% số tăng thu của năm trước liền kề và 50% số tăng dự toán do Thủ tướng Chính phủ giao trong năm so với dự toán thu do Thủ tướng Chính phủ giao trong năm trước liền kề để thực hiện chế độ tiền lương và gối đầu cho năm sau.
- + Bộ Tài chính bố trí ngân sách Trung ương để bảo đảm chi trả quỹ tiền lương tăng thêm hàng năm và trình Thủ tướng Chính phủ quyết định việc bổ sung nguồn cho các Bộ, ngành, địa phương trong trường hợp đã thực hiện đúng các quy định trên mà vẫn còn thiếu.

Tuy nhiên, trong đảm bảo cụ thể có tình trạng là một số cơ quan đơn vị hoạt động trong những lĩnh vực có nhiều loại phụ cấp đặc biệt là loại phụ cấp áp dụng cho nghề – công việc như nói trên. Điều này dẫn tới quan hệ giữa tiền lương cơ bản với phụ cấp lương giữa các cơ quan, đơn vị là rất khác biệt. Có nơi phụ cấp lương bằng thậm chí lớn hơn phụ cấp.

Về đối tượng hưởng và cơ chế giải quyết hưởng phụ cấp cũng có tình trạng nếu không có cơ chế quản lý chặt chẽ sẽ dẫn đến nguy cơ tăng quỹ lớn, khả năng bảo đảm nguồn của ngân sách nói chung, của cơ quan đơn vị được trao quyền tự chủ tài chính tự trang trải nói riêng sẽ rất khó khăn.

Theo quan điểm này, trong hình thành chế độ phụ cấp lương phải đảm bảo các yêu cầu (i) không thiết kế tăng thêm đối tượng hưởng (ii) thiết kế phụ cấp lương phải đồng thời với xây dựng cơ chế giải quyết hưởng phụ cấp lương hợp lý, chặt chẽ để không bị lợi dụng phụ cấp để tăng thu nhập (iii) Phải đồng thời bãi bỏ phụ cấp cũ mà phụ cấp mới thay thế.

III.2. Phương hướng, giải pháp thiết kế và thực hiện hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp lương mới.

III.2.1. Phương hướng, giải pháp thiết kế và thực hiện hệ thống thang lương, bảng lương.

III.2.1.1. Đối với cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

Ở nước ta, sự hình thành đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có khác với các nước. Cán bộ giữ chức vụ trong cơ quan Đảng, Nhà nước, Mặt trận và các đoàn thể là một khối thống nhất trong hệ thống chính trị do Đảng lãnh đạo. Nguyên tắc Đảng thống nhất, quản lý công tác cán bộ. Vì vậy thiết kế hệ thống bảng lương đối với cán bộ giữ chức vụ phải đảm bảo tương ứng với mỗi cấp, mỗi nhóm chức vụ tương đương, không phân biệt chức vụ bâu cử hoặc bổ nhiệm, khuyến khích cán bộ, công chức phát triển chuyên môn nghiệp vụ. Thiết kế hệ thống bảng lương đối với cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo phải tuân thủ một số điểm chủ yếu sau:

- Tiền lương của cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo được thiết kế trên cơ sở phân loại tổ chức và chức vụ. Chức danh tương đương nhau thì xếp lương hoặc phụ cấp

chức vụ ngang nhau.

- Tiền lương của cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo cao hay thấp tùy thuộc vào phân loại tổ chức, chức vụ, phụ thuộc vào phạm vi trách nhiệm, tính phức tạp công việc và khối lượng công việc đảm nhiệm.
- Tiền lương của cán bộ lãnh đạo có trách nhiệm nặng hơn phải cao hơn lương cán bộ bị lãnh đạo giữ chức vụ nhẹ hơn.
- Chức vụ có yêu cầu chất lượng cao (chính trị, chuyên môn) thì đai ngộ cao hơn.

Định hướng thiết kế:

a. Đối với chức vụ lãnh đạo bầu cử và bổ nhiệm trong cơ quan Đảng, Nhà nước, Mặt trận và đoàn thể từ Trung ương đến huyện.

+ Nguyên tắc thiết kế:

Chức vụ lãnh đạo tương đương nhau trong hệ thống chính trị (không phân biệt bầu cử và bổ nhiệm) thì xếp lương như nhau (nếu quy định lương theo chức vụ lãnh đạo) hoặc hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo như nhau (nếu quy định xếp lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo). Đồng thời quy định mức lương “chuẩn” theo ngạch, bậc công chức hành chính thấp nhất cho mỗi nhóm chức vụ tương đương.

+ Phân loại chức vụ:

- Đối với các chức vụ lãnh đạo ở Trung ương: mức lương chức vụ Tổng bí thư là cao nhất; mức lương Chủ tịch Quốc hội, Thủ tướng Chính phủ xếp ngang nhau; mức lương Bộ trưởng, Chủ nhiệm Ủy ban của Quốc hội, Trưởng ban Đảng Trung ương, Trưởng đoàn thể Trung ương và các chức danh tương đương xếp ngang nhau.

- Đối với các chức vụ lãnh đạo ở cấp tỉnh, huyện... thì mức lương hoặc phụ cấp chức vụ của Bí thư (tỉnh, huyện) cao hơn so với Chủ tịch HĐND và Chủ tịch UBND cùng cấp; mức lương hoặc phụ cấp chức vụ của Phó bí thư, Chủ tịch HĐND, Chủ tịch UBND bằng nhau; mức lương hoặc phụ cấp chức vụ Uỷ viên

thường vụ (tỉnh, huyện uỷ) bằng mức lương hoặc phụ cấp của Phó chủ tịch HĐND, phó chủ tịch UBND cùng cấp. Giám đốc sở, Trưởng ban Đảng, Trưởng đoàn thể cùng cấp có cùng mức lương hoặc phụ cấp chức vụ.

+ *Phân loại tổ chức:*

Lâu nay, phân loại tổ chức được áp dụng theo phân loại tổ chức đơn vị hành chính. Trong xây dựng chính sách đối với cán bộ, trước hết là tiền lương. Việc phân loại tổ chức, chức vụ có ý nghĩa rất quan trọng vì nó phản ánh các chế độ đai ngộ khác nhau với độ phức tạp và điều kiện, phạm vi trách nhiệm khác nhau.

Từ năm 1943 đến nay, tổ chức bộ máy các Bộ, ban, ngành Trung ương có xu hướng sắp xếp thu gọn đầu mối để quản lý theo đa ngành và phát triển cơ cấu bên trong. Các địa phương có xu hướng chia tách hoặc nâng cấp tổ chức cho phù hợp với đặc điểm và trình độ quản lý cán bộ.

Phân loại tổ chức đơn vị hành chính là vấn đề rất phức tạp, còn nhiều nội dung phải tiếp tục nghiên cứu, trao đổi để đi đến thống nhất... Vì vậy, để khắc phục xu hướng trên, cần dự tính đầy đủ các yếu tố để chủ động trong thiết kế cũng như thực hiện chế độ tiền lương chức vụ hoặc phụ cấp chức vụ ăn khớp với phân loại tổ chức mới. Vì thế, trước mắt, giữ như hiện nay, cụ thể:

- Cấp Bộ ở Trung ương: không phân loại bộ và tổ chức tương đương cấp Bộ khi thiết kế các mức lương chức vụ hoặc phụ cấp chức vụ.

- Cấp tỉnh có 2 loại:

+ Loại 1: là Hà Nội, TP Hồ Chí Minh là đô thị loại đặc biệt.

+ Loại 2: là các tỉnh, đô thị loại 1 và các thành phố trực thuộc trung ương.

- Cấp huyện có 3 loại:

+ Loại 1 là đô thị loại II.

+ Loại 2 là thành phố thuộc tỉnh, quận thuộc Hà Nội, quận thuộc TP Hồ Chí Minh và đô thị loại III.

+ Loại 3 là quận, huyện, thị xã còn lại và đô thị loại IV

- Cấp xã: xã, phường, thị trấn và đô thị loại 5 áp dụng chung (không phân

loại)

+ *Thiết kế cụ thể bảng lương chức vụ và bảng phụ cấp chức vụ theo các phương án sau:*

Phương án 1: Thiết kế 1 hệ thống bảng lương chức vụ, áp dụng đối với tất cả các chức vụ lãnh đạo, quản lý (bầu cử hoặc bổ nhiệm) từ trung ương đến cơ sở. Các chức vụ đứng đầu Đảng và Nhà nước ở trung ương thiết kế 1 mức lương, các chức vụ còn lại thiết kế từ 2 đến 3 mức lương.

Thực hiện phương án này có ưu và nhược điểm như sau:

- *Ưu điểm:*

- + Không gây xáo trộn về quan hệ tiền lương của các chức vụ hiện tại.
- + Bảo đảm quan hệ hợp lý hơn giữa trung ương và địa phương, cấp trên với cấp dưới, giữa bầu cử với bổ nhiệm, thuận lợi trong việc xếp lương khi điều động, luân chuyển, thôi giữ chức vụ.
- + Bảo đảm tính đồng bộ, nhất quán, thể hiện rõ thứ bậc trong quan hệ hành chính Nhà nước và cả hệ thống chính trị.

- *Nhược điểm:*

+ Phức tạp khi chuyển xếp lương cũ sang lương mới vì phải xếp lại lương cho một số lượng lớn cán bộ, công chức đang hưởng lương chuyên môn cùng phụ cấp chức vụ. Đặc biệt là người xếp ngạch bậc lương cao nhưng giữ chức vụ lãnh đạo thấp.

+ Cán bộ, công chức hưởng lương chuyên môn, nghiệp vụ thấp được bầu cử hoặc bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo có thể tăng đột biến về tiền lương. Tuy số lượng không nhiều nhưng khi thôi giữ chức vụ lại xếp vào ngạch bậc tương ứng. Không khuyến khích phát triển theo con đường chuyên môn, nghiệp vụ.

Phương án 2: Thiết kế một bảng lương chức vụ áp dụng chung đối với các chức vụ lãnh đạo chủ Đảng, Nhà nước, đoàn thể ở trung ương, từ Bộ trưởng và tương đương trở lên. Mỗi chức vụ có 2 mức lương, các chức vụ đứng đầu Đảng,

Nhà nước có một mức lương, bô chế độ phụ cấp tái cử.

Đối với các chức vụ lãnh đạo còn lại (bầu cử và bổ nhiệm gồm cả các cấp tỉnh, huyện và đại biểu quốc hội chuyên trách) xếp lương chuyên môn theo ngạch, bậc hành chính, cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo. Đồng thời quy định hệ thống mức lương “chuẩn” thấp nhất theo ngạch bậc công chức hành chính cho mỗi nhóm chức vụ tương đương.

Phương án này gồm 3 bảng chi tiết như sau:

- + Bảng lương theo chức vụ áp dụng chung đối với cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo chủ chốt của Đảng, Nhà nước, Mặt trận và các đoàn thể trung ương. (Từ Bộ trưởng và tương đương trở lên).
- + Bảng phụ cấp chức vụ lãnh đạo áp dụng chung đối với cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo xếp lương chuyên môn theo ngạch, bậc công chức hành chính, cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo.
- + Bảng mức lương “chuẩn” theo ngạch, bậc công chức hành chính, áp dụng chung đối với cán bộ lãnh đạo (bầu cử hoặc bổ nhiệm) xếp lương theo chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo.

Thực hiện phương án 2 có ưu điểm và nhược điểm sau:

- *Ưu điểm:*
 - + Đơn giản, dễ thiết kế và xử lý đỡ phức tạp hơn. Chỉ thiết kế một bảng lương chức vụ đối với một số chức danh, còn lại là thiết kế các mức phụ cấp chức vụ.
 - + Không xáo trộn trong việc chuyển xếp lương đối với cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo bổ nhiệm.
- *Nhược điểm:*
 - + Thiếu tính nhất quán, đều là cán bộ lãnh đạo, nhưng cán bộ lãnh đạo chủ chốt lại thiết kế lương chức vụ (số lượng ít). Cán bộ lãnh đạo còn lại hưởng lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ, khi thôi giữ chức vụ hoặc điều động, luôn chuyển công tác, hoặc giữ chức vụ thấp hơn thì thôi hưởng phụ cấp chức vụ là điều khó khăn.

+ Chưa thể hiện rõ thứ bậc về quan hệ tiền lương, giữa lãnh đạo và bị lãnh đạo, giữa cấp dưới với cấp trên, việc xếp lương khi luân chuyển, điều động cán bộ cũng không dễ.

+ Ngoài hệ thống phụ cấp chức vụ lãnh đạo còn phải quy định hệ thống mức lương chuẩn đối với các nhóm chức vụ, tạo nên đột biến về tiền lương cho một số đối tượng lương thấp, khuyến khích “chạy” theo chức vụ.

Kiến nghị chọn phương án:

Phương án nào cũng có ưu và nhược điểm. Điều quan trọng là chính sách phải phục vụ số đông, số lớn và phải phù hợp với chính sách quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ lãnh đạo ở nước ta. Vì vậy, để tránh phức tạp trong chuyển xếp lương, đồng thời khuyến khích cán bộ công chức phát triển theo con đường chuyên môn, nghiệp vụ đề nghị chọn phương án 2 đỡ phức tạp hơn.

b. Đối với các chức vụ lãnh đạo trong lực lượng vũ trang.

+ Nguyên tắc thiết kế:

Theo quy định của pháp luật hiện hành, việc phân loại sỹ quan trong lực lượng vũ trang khác với việc phân loại cán bộ, công chức. Vì vậy, phải thiết kế một bảng lương riêng đối với lực lượng vũ trang theo nguyên tắc:

- Bảng lương lực lượng vũ trang phải phản ánh được độ phức tạp, tính chất, đặc điểm, nhiệm vụ, trách nhiệm công hiến của lao động quân sự “một ngành lao động đặc biệt”, phù hợp với quy định của pháp luật hiện hành, tránh xáo trộn lớn ảnh hưởng đến tư tưởng và sức mạnh của lực lượng vũ trang.

- Vẫn giữ ưu đãi lực lượng vũ trang như hiện nay (tiền lương tổng ngạch sỹ quan bằng 1,8 lần so với tiền lương của CNVC tương đương); phải tạo thuận lợi cho đào tạo, bồi dưỡng luân chuyển sỹ quan, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo cho các cơ quan, đơn vị ngoài lực lượng vũ trang. Bảo đảm quan hệ hợp lý về lương hưu giữa sỹ quan với cán bộ, công chức tương đương trong hệ thống chính trị.

+ Các phương án thiết kế bảng lương:

Phương án 1: Thiết kế bảng lương theo chức danh sỹ quan, mỗi chức danh sỹ quan gồm 2 phần: phần lương chức vụ và phần lương quân hàm để phù hợp với điều 31, luật sỹ quan.

Việc thiết kế theo phương án này là rất phức tạp và khó khăn khi chuyển xếp lương do điều động luân chuyển sỹ quan.

Phương án 2: Vẫn thiết kế bảng lương theo cấp bậc quân hàm sỹ quan như hiện nay (ưu đãi về tiền lương vẫn thiết kế vào mức lương cơ bản). Phụ cấp thâm niên và phụ cấp chức vụ (nếu có) để ngoài lương cơ bản.

Thực hiện phương án này sẽ không xáo trộn bảng lương, dễ điều động luân chuyển sỹ quan trong nội bộ. Nhưng có nhược điểm là không khắc phục được bất hợp lý về tiền lương (cả khi tại chức và nghỉ hưu) giữa sỹ quan với CNVC tương đương khác trong hệ thống chính trị.

Phương án 3: Không thiết kế ưu đãi về tiền lương lực lượng vũ trang vào mức lương cơ bản mà quy định bằng chế độ phụ cấp ưu đãi.

Phương án này có ưu điểm là thống nhất với nguyên tắc thiết kế bảng lương CNVC, thuận lợi cho điều động, luân chuyển cán bộ giữa các khu vực. Đồng thời giảm bớt được bất hợp lý về lương hưu giữa lực lượng vũ trang so với các loại cán bộ khác. Nhưng có nhược điểm là xáo trộn bảng lương lực lượng vũ trang, ảnh hưởng đến tư tưởng sỹ quan.

Phương án 4: Xác định mốc thời gian (lát cắt) để quy định hai hệ thống bảng lương khác nhau (chẳng hạn trước 1975 vẫn được ưu đãi vào lương cơ bản; từ 1975 về sau ưu đãi theo quy định bằng phụ cấp)

Phương án này rất phức tạp, dẫn đến cùng chức vụ có 2 loại lương khác nhau. Không thực hiện được nguyên tắc xếp lương theo việc, khó khăn trong tuyển quân và đào tạo sỹ quan.

Kiến nghị chọn phương án: Vẫn đề ưu đãi về tiền lương và lựa chọn phương án thiết kế bảng lương lực lượng vũ trang là rất nhạy cảm, ảnh hưởng đến tư tưởng đội ngũ cán bộ, sỹ quan. Vì vậy, đề nghị chọn phương án 2: thiết kế bảng lương lực

lượng vũ trang như hiện nay.

c. Chuyển xếp lương hiện hành sang lương mới:

+ **Đối với các chức vụ xếp lương theo chức vụ:**

Từ nhiệm kỳ thứ 2 trở lên xếp bậc 2 và bổ phụ cấp tái cử.

+ **Đối với các chức vụ lãnh đạo do bầu cử hiện nay đang xếp lương chức vụ bầu cử, có 3 phương án:**

- Phương án 1: Căn cứ vào mức lương chức vụ bầu cử hiện giữ để chuyển xếp tương đương vào ngạch, bậc lương chuyên môn và cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo.

Phương án này là thực hiện chuyển ngang lương cũ sang lương mới để phù hợp với việc mở rộng quan hệ tiền lương mới so với quan hệ tiền lương hiện hành (không ai bị giảm lương khi chuyển xếp lương cũ sang lương mới tương tự như đã làm năm 1993 khi chuyển xếp lương chức vụ bổ nhiệm sang lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ).

Thực hiện phương án này sẽ có chênh lệch giữa những người được bầu cử giữ cùng một chức vụ trước và sau cải cách tiền lương (năm 2004) và thực tế sẽ có tình trạng mức lương chức vụ của Bí thư (tỉnh, huyện) không phải là cao nhất trong tỉnh, huyện.

- Phương án 2: Quay về mặt bằng lương chức vụ quy định tại Nghị định 235/HĐBT (năm 1985) để chuyển xếp như đã làm đối với các chức vụ bổ nhiệm khi chuyển xếp lương năm 1993.

Phương án này rất phức tạp vì phải xem xét lại diễn biến tiền lương của từng người từ trước cải cách tiền lương năm 1993 đến nay. Trên thực tế, cải cách tiền lương năm 1993, việc quy định chế độ lương chức vụ bầu cử cũng đã dựa vào mặt bằng lương chức vụ năm 1985 để chuyển xếp, cụ thể là:

+ Chủ tịch tỉnh: Lương trước 1993 là 668đ và 718đ, nếu chuyển ngang sang lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ 1,1 thì có hệ số tương ứng là 6,95 (5,85 + 1,1) và 7,36 (6,26 + 1,1). Việc quy định lương chức vụ của Chủ tịch tỉnh 7,3 là

tương quan chung so với việc xếp lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ.

+ Chủ tịch huyện: Lương trước 1993 là 474đ, 513đ và 555đ, nếu chuyển ngang sang lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ 0,6 thì có hệ số tương ứng là 4,51 ($3,91 + 0,6$); 4,79 ($4,19 + 0,6$) và 5,33 ($4,75 + 0,6$). Việc quy định lương chức vụ của Chủ tịch huyện 4,9 cũng đã theo tương quan chung so với việc xếp lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ.

- Phương án 3: Căn cứ vào mức lương chuyên môn nghiệp vụ (theo mặt bằng lương năm 1993) trước khi giữ chức vụ bầu cử để chuyển xếp (có xem xét đến thời gian nâng bậc).

Phương án này rất phức tạp và sẽ có nhiều trường hợp bị giảm lương so với trước khi cải cách tiền lương (năm 2004) do có mức lương trước khi giữ chức vụ bầu cử thấp. Thực hiện phương án này sẽ gây ra đảo lộn quá lớn về quan hệ tiền lương giữa trước và sau cải cách tiền lương.

III.2.1.2. Đối với công chức hành chính.

+ Đặc điểm lao động công chức:

- Công chức là những người được tuyển dụng vào làm việc trong một công sở Nhà nước; việc tuyển dụng theo chế độ đơn phương, thuận nhận theo một qui chế của Nhà nước nhất định. Khi đã được tuyển dụng chính thức, người công chức làm việc trong bộ máy của Nhà nước đến hết tuổi lao động (trừ trường hợp bị buộc thôi việc ra khỏi biên chế); Nó khác với chế độ hợp đồng lao động trong khu vực sản xuất kinh doanh (được điều chỉnh bởi Bộ luật lao động) là dựa trên cơ sở thoả thuận giữa người chủ sử dụng lao động và người lao động làm công ăn lương, hợp đồng lao động chỉ có thời hạn.

- Công chức là những người làm công tác chuyên môn nghiệp vụ ở trong các cơ quan và công sở nhà nước, được xếp vào một ngạch với vị trí việc làm ổn định thường xuyên trong công sở. Những người giữ chức vụ lãnh đạo do bầu cử theo nhiệm kỳ thường là công chức được lựa chọn, dân tín nhiệm bầu vào các chức vụ lãnh đạo, chỉ huy, điều khiển, trong thời gian giữ chức vụ bầu cử tạm thời để ra ngoài ngạch nhưng vẫn hưởng lương từ ngân sách nhà nước; lao động của những

người này có tính đặc thù cao, thời gian lao động không giới hạn theo giờ hành chính, kết quả lao động của họ là những quyết định có phạm vi ảnh hưởng rộng, có tính quyết định trong phạm vi cả nước, một tỉnh, một Bộ; Cường độ lao động của họ thay đổi đột biến tùy theo tính chất và phạm vi trách nhiệm. Những người lãnh đạo này thường đứng đầu một tổ chức, một địa phương và chịu trách nhiệm trước Nhà nước, trước cấp trên của họ về mọi hoạt động của cơ quan đơn vị mà họ lãnh đạo vì vậy đòi hỏi phải có trình độ chuyên môn và năng lực lãnh đạo.

- Công chức là công bộc của dân; song họ lại là những người có tư cách pháp lý trong thi hành công vụ; ở vị trí chủ thể quản lý của xã hội, ít nhiều họ đều nắm giữ những quyền hành, có trọng trách duy trì và điều chỉnh mọi hoạt động của dân về công việc mình phụ trách, nhằm đảm bảo công bằng, trật tự, an toàn xã hội; do đó trong công việc đòi hỏi họ phải công tâm, tận tụy, hết lòng phục vụ lợi ích chung, không được lợi dụng danh nghĩa nghề nghiệp để kiếm lời, hoặc để tăng thu nhập bất chính.

- Hình thái lao động của công chức nghiêng về lao động trí óc, thường thông qua làm việc trên bàn giấy; chất lượng và số lượng sản phẩm của họ làm ra không thể đánh giá đơn thuần bằng cân, đo, đong đếm thông qua các đại lượng vật lý hay toán học hoặc trực quan mà phải thông qua các biện pháp trung gian. Hiệu quả lao động của họ không thể đánh giá ngay được mà phải có quá trình đưa vào thực hiện, áp dụng vào thực tế mới có thể thấy được.

- Dù rằng có loại công chức trực tiếp ra các quyết định và có loại công chức gián tiếp phục vụ các quá trình ra quyết định quản lý nhà nước, nhưng nhìn chung các loại công chức đều thực hiện chức năng tổ chức quá trình ra quyết định quản lý và tổ chức thực hiện các quyết định đó. Sản phẩm quản lý nhà nước suy cho cùng là các quyết định, nên sản phẩm đó phải là kết quả tổng thể của các loại lao động của đội ngũ công chức nhà nước. Nếu như xác định *cán bộ là gốc, là nguyên nhân của mọi nguyên nhân*, thì sự thành công hay thất bại đều do cán bộ, công chức quyết định. Điều đó có nghĩa là lao động của công chức Nhà nước có vai trò mang tính

quyết định đối với sự phát triển của xã hội về mọi mặt kinh tế chính trị, văn hóa, xã hội.

- Ngày nay khoa học quản lý hiện đại và thực tiễn đã xác định lao động của đội ngũ cán bộ, công chức là loại lao động chất xám tổng hợp đa dạng và phức tạp nhất. Văn đề này luôn có ý nghĩa hai mặt: để có phương pháp tổ chức lao động khoa học và nhất là có chính sách đãi ngộ thoả đáng theo đúng giá trị của sức lao động bỏ ra.

- Công chức chỉ sống bằng lương do ngân sách trả, mọi thu nhập ngoài lương phải chịu sự kiểm soát của công sở và được nhà nước bảo hộ.

+ Phân loại công chức

Phân loại theo vị trí trong tổ chức bộ máy gồm có 2 loại:

- Công chức điều khiển chỉ huy là những người được bổ nhiệm giữ chức vụ đứng đầu bộ máy và những người đứng đầu bộ máy cấu thành như: Trưởng phòng, Vụ trưởng, Viện trưởng, Thủ trưởng...

- Công chức chuyên môn nghiệp vụ là những người giúp lãnh đạo về các mặt chuyên môn nghiệp vụ ở từng phần việc của bộ máy quản lý.

Phân loại theo trình độ đào tạo gồm:

- Loại A: là những công chức có trình độ đào tạo chuyên môn là bậc đại học trở lên. Trong loại A lại phân ra loại A1, A2, A3 theo trình độ đào tạo được nâng lên.

- Loại B: là những công chức có trình độ đào tạo chuyên môn trung học chuyên nghiệp và cao đẳng.

- Loại C: gồm những công chức có trình độ đào tạo chuyên môn ở bậc sơ học.

- Loại D: gồm những công chức tốt nghiệp phổ thông trung học, hoặc chỉ học qua lớp bồi dưỡng về chuyên môn ngắn ngày là đạt.

Việc phân loại công chức theo trình độ đào tạo làm căn cứ phân cấp trình độ để sắp xếp các ngạch công chức trong từng khung chức vụ chuyên môn của tất cả các ngành thuộc khu vực hành chính, sự nghiệp; nó là cơ sở để thực hiện chính sách trả công theo lao động, định ra các chính sách tiền lương.

+ Thiết kế bảng lương mới đối với cán bộ, công chức hành chính.

Việc thiết kế các phương án thang, bảng lương mới đối với cán bộ, công chức được dựa trên các căn cứ sau:

- Quan hệ tiền lương tối thiểu- trung bình- tối đa được mở rộng từ 1-1,78 hiện nay lên 1-2,34-10 (chuyên gia cao cấp bậc 3).

- Hệ số mức lương trong các bảng lương được xác định trong điều kiện lao động bình thường. Các yếu tố về điều kiện lao động cao hơn bình thường và ưu đãi ngành được thực hiện bằng chế độ phụ cấp nặng nhọc, độc hại, phụ cấp ưu đãi, phụ cấp trách nhiệm...

Các phương án thiết kế thang, bảng lương đối với cán bộ, công chức:

1. Đối với cán bộ, công chức không giữ chức vụ lãnh đạo:

1.1. Phương án 1: Thiết kế 1 bảng lương chung.

a) Nội dung phương án: Thu gọn các bảng lương theo ngành (Tòa án, kiểm sát, hành chính) hiện nay còn 1 bảng lương áp dụng chung đối với công chức ở tất cả các ngành.

Cách thiết kế như sau:

- Phân nhóm ngạch công chức tương đương giữa các ngành theo một yếu tố là mức độ phức tạp của ngạch (chức trách, hiểu biết và yêu cầu trình độ của ngạch) để làm căn cứ thiết kế 1 bảng lương chung.

- Các yếu tố về điều kiện lao động và ưu đãi ngành, nghề khác nhau không đưa vào mức lương ngạch, bậc mà quy định bằng chế độ phụ cấp theo ngành, nghề. Việc phân biệt giữa hành chính với sự nghiệp thực hiện bằng cơ chế tài chính, cơ chế quản lý biên chế, tiền lương và thu nhập.

- Trong bảng lương chung thiết kế các thang lương, mỗi thang lương tương ứng mới một nhóm ngạch công chức tương đương. Dự kiến 8 thang lương chuẩn ứng với 8 nhóm ngạch công chức tương đương (trường hợp có ngạch đặc thù mà không có ngạch khác tương đương, thì có thể thiết kế 1 thang lương riêng cho ngạch đặc thù đó trong bảng lương chung).

- Về số bậc trong mỗi thang lương, dự kiến 2 phương án:

+ Phương án 1: Về cơ bản vẫn giữ số bậc trong các ngạch hiện hành.

+ Phương án 2: Giảm số bậc trong các thang lương của các ngạch.

Để tránh tình trạng “dồn bậc” (2 – 3 bậc cũ vào 1 bậc mới) và để tránh đảo lộn quan hệ tiền lương, khi thực hiện các phương án này sẽ tiến hành chuyển ngang bậc cũ sang bậc mới. Trường hợp chuyển ngang bậc mà có hệ số mức lương mới thấp hơn hệ số mức lương cũ, thì phần chênh lệch hệ số giữa mức lương cũ so với mức lương mới sẽ cho bảo lưu và trừ dần khi nâng bậc trong ngạch.

b) Ưu, nhược điểm của phương án 1:

- Ưu điểm:

+ Bảng lương đơn giản, dễ áp dụng, thuận lợi trong việc xếp lương khi điều động, luân chuyển công chức giữa các ngành, nghề.

+ Tạo điều kiện cho việc hoàn thiện tiêu chuẩn ngạch công chức và chuẩn hóa về đào tạo theo yêu cầu của ngạch công chức.

+ Phù hợp với định hướng khoán biên chế và kinh phí quản lý hành chính và định hướng thay đổi cơ chế quản lý đối với các đơn vị sự nghiệp có thu (hoạt động có hiệu quả được trả lương cao hơn quy định chung; thang, bậc lương nhà nước quy định chỉ là thông số xếp lương bảo đảm quan hệ cân đối giữa các ngành, nghề).

- Nhược điểm:

+ Việc phân nhóm các ngạch công chức tương đương giữa các ngành là rất phức tạp; quan hệ tiền lương giữa các ngành sẽ có thay đổi, có thể gây phản ứng của một số ngành như tòa án, kiểm sát, giáo dục đào tạo...

+ Việc quy định các chế độ phụ cấp đặc thù theo ngành sẽ phức tạp.

1.2. Phương án 2: Thiết kế 3 bảng lương

a) Nội dung phương án: Thu gọn các bảng lương theo điều kiện lao động của các ngành hiện nay còn 2 bảng lương như sau:

Bảng 1: Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ ngành Tòa án, kiểm sát;

Bảng 2: Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ ngành hành chính;

Ngoài ra có bảng lương thừa hành, phục vụ (công chức loại C và loại D) áp dụng thống nhất ở tất cả các cơ quan, đơn vị.

Cụ thể các bảng lương được thiết kế như sau:

+ Tách thang lương của các ngạch công chức loại C và loại D của phương án 1 thành 1 bảng lương riêng (bảng 4) để áp dụng ở tất cả các cơ quan, đơn vị trong khu vực hành chính, sự nghiệp, Đảng, đoàn thể, kiểm sát, tòa án.

+ Thang lương của các ngạch còn lại trong bảng lương chung của phương án 1 được dùng làm bảng chuẩn của các ngành sự nghiệp (bảng 3). Trên cơ sở bảng lương chuẩn này quy định 2 bảng lương còn lại theo nguyên tắc: Tòa án, kiểm sát cao hơn tối đa 10% so với hành chính; hành chính cao hơn tối đa 10% so với sự nghiệp (riêng ngạch chuyên viên cao cấp và tương đương có thể vẫn giữ hệ số lương như nhau giữa các ngành).

b) **Ưu điểm của phương án 2:**

- **Ưu điểm:**

+ Việc thu gọn bảng lương trong các ngành sự nghiệp làm cho hệ thống bảng lương đơn giản hơn so với hiện nay;

+ Việc tách riêng bảng lương công chức tòa án, kiểm sát với hành chính; hành chính với sự nghiệp thể hiện được tính chất, đặc điểm lao động khác nhau giữa tòa án, kiểm sát với hành chính, giữa hành chính với sự nghiệp.

+ Đồ phức tạp hơn khi quy định các chế độ phụ cấp giữa các ngành.

- **Nhược điểm:**

+ Hệ thống bảng lương phức tạp hơn phương án 1;

+ Chưa giải quyết được tận gốc mâu thuẫn về xếp lương khi công chức thay đổi giữa các ngành, nghề (hành chính sang sự nghiệp và ngược lại...).

+ Chưa khắc phục được các nhược điểm của phương án 1 và khó thiết kế bảng lương của nhà giáo theo Luật giáo dục “là một trong những thang, bậc lương cao nhất trong hệ thống thang, bậc lương hành chính, sự nghiệp.

1.3. Kiến nghị chọn phương án:

Căn cứ ưu, nhược điểm của 2 phương án nêu trên, đề tài kiến nghị kết hợp những ưu điểm của cả 2 phương án nêu trên để thiết kế phương án tiền lương đối với cán bộ, công chức không giữ chức vụ lãnh đạo như sau:

Thiết kế 1 bảng lương đối với cán bộ, công chức chuyên môn, nghiệp vụ ngành hành chính nhà nước, Đảng, đoàn thể, tòa án, kiểm sát, thanh tra, tư pháp (từ cán sự và tương đương trở lên đến chuyên gia cao cấp):

Thực hiện phân loại theo nhóm cán bộ, công chức tương đương nhau về mức độ phức tạp của ngạch (chức trách, hiểu biết, yêu cầu trình độ đào tạo) giữa các ngành, từ đó thiết kế 1 bảng lương theo các ngạch, chuyên môn, nghiệp vụ áp dụng chung đối với cán bộ, công chức chuyên môn, nghiệp vụ ở các ngành hành chính nhà nước, Đảng, đoàn thể, tòa án, kiểm sát, thanh tra, tư pháp.

Mỗi nhóm ngạch tương đương thiết kế một số bậc lương theo thẩm niêm trong bảng lương chung (trường hợp có ngạch đặc thù mà không có ngạch khác tương đương thì được thiết kế khung lương riêng trong bảng lương chung). Vấn đề ưu đãi khác nhau giữa các ngành trong nhóm ngành này thực hiện bằng chế độ phụ cấp ưu đãi, không phải sửa Luật và Pháp lệnh có liên quan.

Trên cơ sở đó thiết kế bảng lương theo ngạch, bậc của cán bộ, công chức cơ bản như hiện nay, nhưng rút bớt số bậc ở tất cả các ngạch, cụ thể là:

- + Chức danh chuyên gia cao cấp vẫn giữ 3 bậc như hiện nay
- + Ngạch chuyên viên cao cấp và tương đương từ 7 bậc xuống còn 6 bậc
- + Ngạch chuyên viên chính và tương đương từ 9 bậc xuống còn 8 bậc
- + Ngạch chuyên viên và tương đương từ 10 bậc xuống còn 9 bậc
- + Ngạch cán sự và tương đương từ 16 bậc xuống còn 12 bậc

Thiết kế bảng lương như trên có ưu, nhược điểm sau:

* **Ưu điểm:** Không xáo trộn nhiều trong chuyển xếp lương cũ sang lương mới và giải quyết được những trường hợp trong nhiều năm đã xếp bậc cuối cùng trong ngạch bằng chế độ phụ cấp thẩm niêm vượt khung.

* **Nhược điểm:** Chỉ là điều chỉnh rút ngắn số bậc trong các ngạch và bổ sung chế độ phụ cấp thẩm niêm vượt khung, chưa thể hiện rõ cải cách thang, bảng lương công chức.

Đối với viên chức thừa hành, phục vụ (gồm: nhân viên kỹ thuật, đánh máy, văn thư, lái xe, bảo vệ, phục vụ) thiết kế bảng lương riêng. Thực hiện tách khỏi bảng

lương công chức hành chính hiện nay để quy định thành bảng lương riêng (cũng rút bớt số bậc trong các ngạch từ 16 bậc xuống còn 12 bậc và cho hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung) sử dụng chung để xếp lương và tính đóng và hưởng bảo hiểm xã hội trong tất cả các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp và doanh nghiệp nhà nước (cơ chế trả lương khác nhau tùy theo từng lĩnh vực hành chính, sự nghiệp và doanh nghiệp).

2. Đối với cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo bổ nhiệm (từ Thủ trưởng và tương đương trở xuống).

2.1. Phương án 1:

a) Nội dung phương án: Vẫn xếp lương chuyên môn, nghiệp vụ theo ngạch, bậc công chức và cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo (như hiện nay).

Phụ cấp chức vụ lãnh đạo dự kiến mở rộng từ 0,1 – 1,10 – 1,15 lên 0,1 – 1,40 – 1,50.

b) Ưu điểm của phương án 1:

- Ưu điểm:

+ Phù hợp với chủ trương bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo có thời hạn;

+ Khắc phục được nhược điểm của chế độ tiền lương theo chức vụ là khi bổ nhiệm có thể tiền lương được tăng đột biến, nhưng khi thôi chức vụ lãnh đạo thường được “xử lý” cho xếp ngang vào ngạch, bậc lương tương đương.

- Nhược điểm:

+ Vẫn mâu thuẫn về quan hệ tiền lương giữa lãnh đạo với bị lãnh đạo trong cùng đơn vị;

+ Nếu vẫn thiết kế tiền lương theo chức vụ đối với cán bộ bầu cử và viên chức quản lý doanh nghiệp thì vẫn giữ nguyên mâu thuẫn về quan hệ tiền lương giữa các chức vụ lãnh đạo, giữa trung ương với địa phương gây khó khăn cho việc xếp lương khi điều động, luân chuyển cán bộ lãnh đạo trong hệ thống chính trị.

2.2. Phương án 2:

a) Nội dung phương án: Thực hiện chế độ tiền lương chức vụ

- Thiết kế tiền lương chức vụ của một số chức vụ chuẩn ở cơ quan Bộ. Trên cơ sở tiền lương của các chức vụ chuẩn này, thiết kế tiền lương của các chức vụ khác (cơ quan thuộc Chính phủ, các Sở, ban, ngành địa phương từ cấp tỉnh đến cấp huyện) theo quan hệ cân đối (hơn/kém) về bậc lương như đã quy định tại chế độ tiền lương năm 1985.

- Các chức vụ chuẩn ở cơ quan Bộ đề nghị các chức vụ sau:

- + Phó trưởng phòng chuyên môn, nghiệp vụ Bộ;
- + Trưởng phòng chuyên môn, nghiệp vụ Bộ;
- + Phó Vụ trưởng thuộc Bộ;
- + Vụ trưởng thuộc Bộ;
- + Thứ trưởng.

- Dự kiến mức lương của các chức vụ chuẩn nêu trên được xác định cao hơn khoảng 5% so với mức lương của một số bậc lương liền nhau của công chức chuyên môn, nghiệp vụ, cụ thể như sau:

- + Phó phòng chuyên môn, nghiệp vụ Bộ: từ bậc 5 đến bậc 8 của ngạch chuyên viên + 5%;
- + Trưởng phòng chuyên môn, nghiệp vụ; từ bậc 1 đến bậc 4 của ngạch chuyên viên chính + 5%;
- + Phó Vụ trưởng: từ bậc 5 đến bậc 7 của ngạch chuyên viên chính + 5%;
- + Vụ trưởng: từ bậc 1 đến bậc 3 của ngạch chuyên viên cao cấp + 5%;
- + Thứ trưởng: từ bậc 4 đến bậc 5 của ngạch chuyên viên cao cấp + 5%.

b) Ưu, nhược điểm của phương án 2:

- Ưu điểm:
 - + Khắc phục được nhược điểm của phương án 1
 - + Bảo đảm quan hệ tiền lương giữa lãnh đạo với bị lãnh đạo, giữa trung ương với địa phương, giữa bổ nhiệm với bầu cử;
 - + Thể hiện rõ “thứ bậc” trong hành chính và trong hệ thống chính trị;

- + Phù hợp với quan điểm của Đảng là cán bộ lãnh đạo do bầu cử hay do bổ nhiệm đều nằm trong hệ thống chính trị do Đảng phân công, điều động và luân chuyển;
- + Tạo thuận lợi cho việc xếp lương khi điều động, luân chuyển cán bộ lãnh đạo (không phải xếp lại lương khi điều động, luân chuyển).

- Nhược điểm:

Vẫn không khắc phục được mâu thuẫn giữa lương chức vụ và lương chuyên môn, nghiệp vụ (khi bổ nhiệm có thể tăng đột biến về tiền lương nhưng khi thôi giữ chức vụ được chuyển vào ngạch, bậc lương tương đương).

2.3. Kiến nghị chọn phương án:

Việc lựa chọn phương án 1 hay phương án 2 phụ thuộc vào Đề án cải cách tiền lương chức vụ bầu cử. Tuy nhiên, dù chọn phương án nào cũng đều có nhược điểm, để khắc phục các nhược điểm của cả 2 phương án cần phải ban hành và thực hiện nghiêm túc tiêu chuẩn cán bộ, trong đó có tiêu chuẩn về tiền lương khi bổ nhiệm (mức lương khởi điểm khi bổ nhiệm) và quy định xếp lại lương khi thôi giữ chức vụ.

Để xây dựng được đội ngũ cán bộ, công chức giỏi, tận tụy phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước hiện nay, đòi hỏi phải có những chính sách (trong đó có chính sách tiền lương) phù hợp làm động lực chính để khuyến khích cán bộ, công chức làm việc và làm việc có hiệu quả cao.

2.4. Kiến nghị chọn phương án:

Căn cứ ưu, nhược điểm của 2 phương án nêu trên, đề nghị chọn phương án 1.
(Bảng lương cán bộ, công chức hành chính năm 1993 và bảng lương cán bộ, công chức hành chính theo phương án đề nghị được minh họa trong biểu đồ trang sau).

Biểu số 3.I: Biểu đồ sánh hệ số tiền lương năm 1993 và phương án đề nghị của công chức loại A

12 →

11

10

9

8

7

6

5

4

3

2

1

TP TANDTC, KSV....

CVCC, Kiểm tra viên CC,...

Thẩm tra viên CC...

Nhóm A3.1

Kế toán viên CC

Kiểm dịch viên CC động - thực vật

Nhóm A3.2

Thẩm phán TAND cấp tỉnh

Thẩm tra viên chính...

Chuyên viên chính...

Thẩm kế viên chính.

Nhóm A2.1

Kế toán viên chính.

Nhóm A2.2

Kiểm lâm viên chính...

Thẩm phán TAND cấp huyện

Thẩm tra viên...

Chuyên viên

Kế toán viên ...

Nhóm A1

Chú thích:

: Hệ số tiền lương năm 1993

: Hệ số tiền lương phương án
dề nghị

III.2.1.3. Đối với viên chức chuyên môn nghiệp vụ các ngành sự nghiệp.

Do đặc điểm của lao động chuyên môn các ngành sự nghiệp của nhà nước và yêu cầu tách bạch rõ ràng để có cơ chế phù hợp đối với loại đối tượng này, thang lương, bảng lương của viên chức chuyên môn nghiệp vụ các ngành sự nghiệp phải đảm bảo các mục tiêu sau:

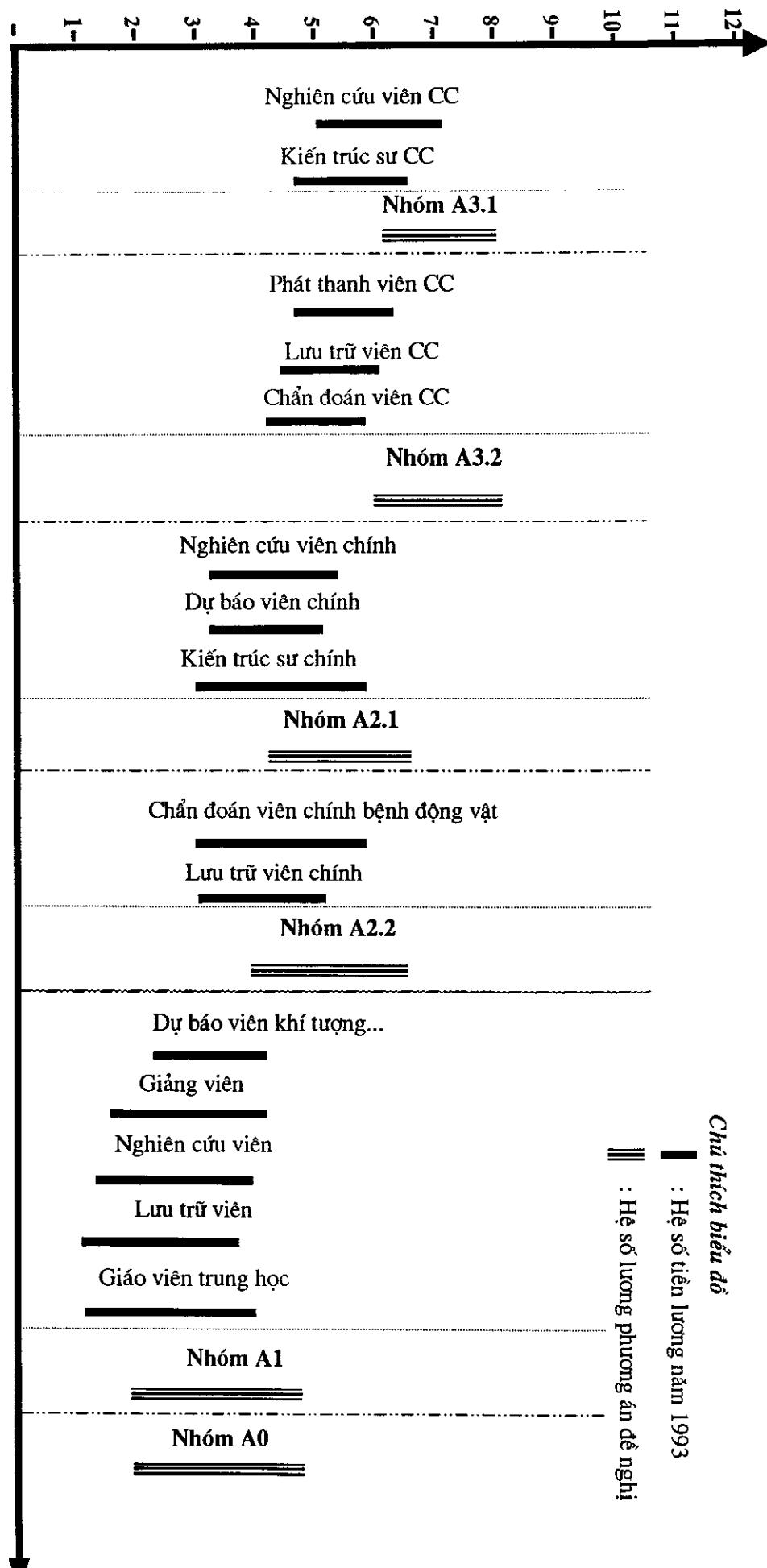
- Phải chống bao cấp, giảm bớt bình quân; thực hiện tốt hơn nguyên tắc phân phối theo lao động và theo kết quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp;
- Từng bước tách rõ giữa hành chính với sự nghiệp;
- Nâng thêm các mức lương thấp và mức lương trung bình; khuyến khích cán bộ, viên chức phát triển chuyên môn nghiệp vụ; có chính sách đai ngộ hợp lý đối với nhà khoa học, văn nghệ sĩ tài năng, cán bộ khoa học kỹ thuật làm việc ở vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn;
- Hệ thống thang, bảng lương bảo đảm tương quan hợp lý, khuyến khích người có tài, người làm việc giỏi, lao động có năng suất và hiệu quả cao;
- Khắc phục bất hợp lý của hệ thống thang, bảng lương công chức quy định tại Nghị định 25/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ, tạo thuận lợi cho việc xếp lương khi điều động, luân chuyển cán bộ, công chức, viên chức giữa các ngành, nghề và trong cả hệ thống chính trị.
- Chuyển xếp lương cũ sang lương mới phải đảm bảo quan hệ tiền lương trong nội bộ từng ngành và quan hệ hợp lý giữa các ngành.

+ Thiết kế bảng lương mới đối với viên chức chuyên môn nghiệp vụ các ngành sự nghiệp.

Thang, bảng lương đối với viên chức chuyên môn nghiệp vụ các ngành sự nghiệp cần và phải tổng nhất, đồng bộ với thang, bảng lương cán bộ, công chức các cơ quan hành chính. Do đó thiết kế và lựa chọn phương án thang, bảng lương đối với viên chức chuyên môn nghiệp vụ các ngành sự nghiệp cơ bản giống như thiết kế và lựa chọn phương án thang, bảng lương đối với cán bộ, công chức các cơ quan hành chính (nêu trên).

Theo đó bảng lương viên chức chuyên môn nghiệp vụ các ngành sự nghiệp năm 1993 và bảng lương viên chức chuyên môn nghiệp vụ các ngành sự nghiệp theo phương án đề nghị được minh họa trong biểu đồ trang sau).

Biểu số 3.2: Biểu đồ sánh hệ số tiền lương năm 1993 và phuong án đê nghị của viên chức loại A



Chú thích biểu đồ

█ : Hệ số tiền lương năm 1993

████ : Hệ số lương phuong án đê nghị

Việc phân loại, sắp xếp các ngạch viên chức chuyên môn nghiệp vụ để xếp hưởng các hệ số tiền lương theo các bậc như sau:

+ Viên chức loại A3:

- Nhóm 1 (A3.1):

Số TT	Ngạch viên chức
1	Kiến trúc viên cao cấp
2	Nghiên cứu viên cao cấp
3	Kỹ sư cao cấp
4	Định chuẩn viên cao cấp
5	Giám định viên cao cấp
6	Dự báo viên cao cấp
7	Giáo sư- Giảng viên cao cấp
8	Bác sĩ cao cấp
9	Dược sĩ cao cấp
10	Biên tập – Biên kịch - Biên dịch viên cao cấp
11	Phóng viên- Bình luận viên cao cấp
12	Đạo diễn cao cấp
13	Diễn viên hạng I
14	Họa sĩ cao cấp
15	Huấn luyện viên cao cấp

- Nhóm 2 (A3.2):

Số TT	Ngạch viên chức
1	Lưu trữ viên cao cấp
2	Chẩn đoán viên cao cấp bệnh động vật
3	Dự báo viên cao cấp bảo vệ thực vật
4	Giám định viên cao cấp thuốc bảo vệ thực vật -thú y
5	Kiểm nghiệm viên cao cấp giống cây trồng
6	Phát thanh viên cao cấp
7	Quay phim viên cao cấp
8	Bảo tàng viên cao cấp
9	Thư viện viên cao cấp

- 10 Phương pháp viên cao cấp
- 11 Âm thanh viên cao cấp
- 12 Thư mục viên cao cấp

+ Viên chức loại A2:

- Nhóm 1 (A2.1):

Số TT	Ngạch viên chức
1	Kiến trúc viên chính
2	Nghiên cứu viên chính
3	Kỹ sư chính
4	Định chuẩn viên chính
5	Giám định viên chính
6	Dự báo viên chính
7	Phó giáo sư- Giảng viên chính
8	Bác sĩ chính
9	Dược sĩ chính
10	Biên tập- Biên kịch- Biên dịch viên chính
11	Phóng viên- Bình luận viên chính
12	Đạo diễn chính
13	Hoạ sĩ chính
14	Huấn luyện viên chính

- Nhóm 2 (A2.2):

Số TT	Ngạch viên chức
1	Lưu trữ viên chính
2	Chẩn đoán viên chính bệnh động vật
3	Dự báo viên chính bảo vệ thực vật
4	Giám định viên chính thuốc bảo vệ thực vật- thú y
5	Kiểm nghiệm viên chính giống cây trồng
6	Giáo viên trung học cao cấp
7	Phát thanh viên chính
8	Quay phim viên chính
9	Dựng phim viên cao cấp
10	Diễn viên hạng II

- 11 Bảo tàng viên chính
- 12 Thư viện viên chính
- 13 Phương pháp viên chính
- 14 Âm thanh viên chính
- 15 Thư mục viên chính

+ Viên chức loại A1:

Số TT	Ngạch viên chức
1	Lưu trữ viên
2	Chẩn đoán viên bệnh động vật
3	Dự báo viên bảo vệ thực vật
4	Giám định viên thuốc bảo vệ thực vật-thú y
5	Kiểm nghiệm viên giống cây trồng
6	Kiến trúc sư
7	Nghiên cứu viên
8	Kỹ sư
9	Định chuẩn viên
10	Giám định viên
11	Dự báo viên
12	Quan trắc viên chính
13	Giảng viên
14	Giáo viên trung học
15	Bác sĩ
16	Y tá cao cấp
17	Nữ hộ sinh cao cấp
18	Kỹ thuật viên cao cấp y
19	Dược sĩ
20	Biên tập- Biên kịch- Biên dịch viên
21	Phóng viên- Bình luận viên
22	Quay phim viên
23	Dụng phim viên chính
24	Đạo diễn
25	Họa sĩ
26	Bảo tàng viên
27	Thư viện viên

- 28 Phương pháp viên
- 29 Hướng dẫn viên chính
- 30 Tuyên truyền viên chính
- 31 Huấn luyện viên
- 32 Âm thanh viên
- 33 Thư mục viên

+ Viên chức loại A:

Số TT	Ngạch viên chức
1	Giáo viên trung học cơ sở (cấp 2)
2	Phát thanh viên

+ Viên chức loại B

Số TT	Ngạch viên chức
1	Lưu trữ viên trung cấp
2	Kỹ thuật viên lưu trữ
3	Kỹ thuật viên chẩn đoán bệnh động vật
4	Kỹ thuật viên dự báo bảo vệ thực vật
5	Kỹ thuật viên giám định thuốc bảo vệ thực vật – thú y
6	Kỹ thuật viên kiểm nghiệm giống cây trồng
7	Kỹ thuật viên
8	Quan trắc viên
9	Giáo viên tiểu học
10	Giáo viên mầm non
11	Y sĩ
12	Y tá chính
13	Nữ hộ sinh chính
14	Kỹ thuật viên chính y
15	Dược sĩ trung cấp
16	Kỹ thuật viên chính dược
17	Dụng phim viên
18	Diễn viên hạng III
19	Hoa sỹ trung cấp
20	Kỹ thuật viên bảo tồn, bảo tàng
21	Thư viện viên trung cấp

- 22 Hướng dẫn viên (ngành văn hoá - thông tin)
- 23 Tuyên truyền viên
- 24 Hướng dẫn viên (ngành thể dục thể thao)

+ Viên chức loại C:

- Nhóm 1 (C1):

Số TT	Ngạch viên chức
1	Quan trắc viên sơ cấp
2	Y tá
3	Nữ hộ sinh
4	Kỹ thuật viên y
5	Hộ lý
6	Dược tá
7	Kỹ thuật viên dược

- Nhóm 2 (C2): Ngạch nhân viên nhà xác
- Nhóm 3 (C3): Ngạch Y công

Các ngành sự nghiệp của nhà nước hết sức đa dạng, do đó các điều kiện, giải pháp áp dụng các thang bảng lương ở các ngành là khác nhau tuỳ vào đặc điểm của từng ngành. Sau đây là những khuyến nghị về điều kiện, giải pháp áp dụng các thang, bảng lương viên chức chuyên môn một số ngành sự nghiệp cơ bản của nhà nước

III.2.1.3.1. Ngành Giáo dục - Đào tạo:

- Hoàn thiện hệ thống chức danh tiêu chuẩn nghiệp vụ của nhà giáo các cấp.

Cần phải khẩn trương hoàn thiện và xây dựng đầy đủ hệ thống chức danh tiêu chuẩn nghiệp vụ của giáo viên các cấp từ giáo viên mầm non đến cán bộ giảng dạy đại học. Bao gồm các chức danh sau:

- Đối với Đại học, Cao đẳng: Giáo sư; Phó giáo sư; Giảng viên chính và giảng viên .

- Đối với giáo dục chuyên nghiệp : Giáo viên trung học chuyên nghiệp, Giáo viên chính trung học chuyên nghiệp, Giáo viên cao cấp trung học chuyên nghiệp .

- Đối với giáo dục dạy nghề : Giáo viên cao cấp dạy nghề, Giáo viên chính dạy nghề, Giáo viên dạy nghề .

- Đối với giáo dục phổ thông trung học : Giáo viên cao cấp trung học phổ thông, Giáo viên chính trung học phổ thông, Giáo viên phổ thông .

- Đối với giáo dục trung học cơ sở : Giáo viên cao cấp trung học cơ sở, Giáo viên chính trung học cơ sở, Giáo viên trung học cơ sở .

- Đối với giáo dục tiểu học : Giáo viên cao cấp tiểu học, Giáo viên chính tiểu học, Giáo viên tiểu học.

- Đối với giáo dục mầm non : Giáo viên cao cấp mầm non, Giáo viên chính mầm non, Giáo viên mầm non .

Như vậy, hệ thống chức danh tiêu chuẩn nghiệp vụ của giáo viên các cấp từ mầm non đến đại học bao gồm 22 chức danh khác nhau. Việc xây dựng tiêu chuẩn nghiệp vụ cho từng chức danh này do tính chất, yêu cầu và mục tiêu giáo dục đào tạo của các bậc học cấp học mà có các qui định khác nhau. Nhưng trong mỗi chức danh đều phải đảm bảo đủ ba nội dung cơ bản sau.

- Chức trách nhiệm vụ.

- Yêu cầu về hiểu biết .

- Yêu cầu về trình độ được đào tạo .

- Xây dựng lại các chế độ làm việc và định mức lao động của nhà giáo Bao gồm : Chế độ làm việc và định mức giờ giảng của cán bộ giảng dạy đại học, Cao đẳng ; Chế độ làm việc và định mức giờ giảng của giáo viên phổ thông (bao gồm tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông), Chế độ làm việc của giáo viên mầm non, Chế độ làm việc và định mức giờ giảng của giáo viên trung học chuyên nghiệp. Riêng đối với giáo viên dạy nghề mới được Bộ Lao động TBXH ban hành năm 2002 không phải xây mới .

Yêu cầu cơ bản của việc xây dựng các văn bản này phải phù hợp với tinh thần mới của Luật Lao động, Luật giáo dục, Quyết định tuân làm việc 40 giờ/ tuần của

Chính phủ. Nội dung cơ bản của các văn bản này bao gồm: Nhiệm vụ của nhà giáo, định mức giờ giảng tiêu chuẩn/tuần hoặc năm, cách tính và trả lương dạy vượt giờ tiêu chuẩn (nếu có).

III.2.1.3.2. Ngành Văn hoá-Thông tin

Cải cách chính sách tiền lương là một công việc rất phức tạp, đòi hỏi thực hiện đồng bộ hệ thống các chính sách khác như: cải cách hành chính, tiếp tục sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị, cơ cấu lại đội ngũ công chức theo hướng thu gọn và tách bạch giữa khối hành chính và khối sự nghiệp; tăng thêm các nguồn thu từ xã hội hoá và có chính sách quản lý phù hợp v.v...

Các điều kiện, giải pháp cụ thể:

+ Để việc cải cách chính sách tiền lương có hiệu quả, việc cần làm trước hết là tách hành chính và sự nghiệp thành hai khối rõ ràng. Những người làm việc trong khối hành chính được gọi là công chức, những người làm việc trong các đơn vị sự nghiệp được gọi là viên chức, đồng thời có cơ chế trả lương cụ thể đối với từng đối tượng.

Đối với các đơn vị sự nghiệp: Trước hết cần quán triệt nguyên tắc không “hành chính hoá” hoạt động của các đơn vị sự nghiệp. Tiền lương của viên chức làm việc trong các đơn vị sự nghiệp phải gắn liền với kết quả hoạt động của đơn vị. Muốn vậy trước nhất cần đổi mới phương thức hoạt động của các đơn vị này và có cơ chế tài chính, cơ chế tiền lương phù hợp theo hướng phân rõ loại đơn vị sự nghiệp thuần tuý và đơn vị sự nghiệp có thu.

Đối với các đơn vị sự nghiệp không có nguồn thu (hoặc không được phép thu), trước mắt, Nhà nước cần đảm bảo toàn bộ nhu cầu chi, sau đó tiến tới xem xét cho áp dụng khoán biên chế và kinh phí sự nghiệp.

Đối với các đơn vị sự nghiệp có thu, nguồn thu đều phải thực hiện hạch toán, quản lý chặt chẽ. Nhà nước ban hành chế độ tài chính cho từng loại hình đơn vị theo nhiệm vụ được giao, theo đó quy định thống nhất về các khoản được thu, mức thu và quyền của đơn vị trong việc sử dụng các nguồn thu. Nếu mức thu cao hơn mức được giao thì cho phép tăng lương cao hơn mức quy định chung. Nhà nước chỉ

giao biên chế khung (bộ máy lãnh đạo, quản lý), phần “biên chế” còn lại đơn vị được toàn quyền xác định theo hình thức hợp đồng lao động trên cơ sở khối lượng công việc được giao sao cho số lao động ở mức thấp nhất, từ đó tăng thu nhập cho người lao động.

+ Nhà nước quản lý chặt chẽ biên chế và tiền lương bằng các giải pháp:

a) Xây dựng biên chế cho các đơn vị hành chính theo cơ cấu ngạch công chức, phù hợp với từng loại hình cơ quan, đơn vị để làm cơ sở tính quỹ tiền lương cho đơn vị khối hành chính.

b) Xây dựng hệ thống các nguyên tắc, chế độ quản lý thống nhất từ Trung ương đến cơ sở về việc tuyển dụng, nâng bậc, nâng ngạch lương, chuyển xếp lại ngạch lương.

c) Nhà nước quản lý chặt chẽ các nguồn thu ở các đơn vị sự nghiệp có thu, đồng thời ban hành những chính sách tài chính phù hợp với từng loại hình của các đơn vị.

Cụ thể trong ngành văn hóa thông tin:

a) Đối với các đơn vị biểu diễn nghệ thuật: Theo thống kê trước khi tách tỉnh, cả nước có 132 đơn vị biểu diễn nghệ thuật (Nhà hát, Đoàn ca múa nhạc) với trên 5.000 diễn viên. Hầu như ngành nào, tỉnh nào cũng có đơn vị biểu diễn nghệ thuật trong khi nguồn thu từ biểu diễn nghệ thuật rất ít, đặc biệt đối với những đoàn nghệ thuật truyền thống (tuồng, chèo, cải lương...), do đó, việc cần làm trước hết là phải rà soát, sắp xếp lại theo hướng thu gọn các đoàn nghệ thuật ở Trung ương cũng như ở địa phương. Nhà nước chỉ cấp kinh phí hoạt động cho các đơn vị quan trọng phục vụ nhiệm vụ chính trị, bảo tồn văn hóa dân tộc. Các đơn vị còn lại phải từng bước thực hiện xã hội hóa các hoạt động biểu diễn nghệ thuật tăng thêm nguồn thu để bù chi, Nhà nước chỉ hỗ trợ một phần kinh phí.

b) Đối với các đơn vị sự nghiệp bảo tồn bảo tàng và thư viện: Rà soát, sắp xếp lại các bảo tàng, thư viện ở Trung ương và địa phương. Định mức nguồn thu đối với từng loại hình đơn vị, tiến tới khoán biên chế và khoán chi.

c) Đối với các nhà xuất bản và các cơ quan báo chí: Nhà nước chỉ nắm giữ và

cấp đủ kinh phí hoạt động cho một số tờ báo và nhà xuất bản quan trọng, số còn lại hoạt động dưới sự kiểm duyệt của Nhà nước và tự cân đối thu chi. Việc trả lương cho phóng viên, biên tập viên, cộng tác viên được trả theo sản phẩm (lương khoán), không trả lương theo thời gian (lương tháng)

d) Đối với các đài phát thanh, truyền hình: Thực hiện chế độ trả lương khoán (theo bài viết, bản tin), mở rộng hệ thống cộng tác viên đồng thời cho phép các đài phát thanh, truyền hình được mở một số kênh quảng cáo với thời lượng quy định và dưới sự kiểm duyệt của Nhà nước để tăng thêm nguồn thu, hỗ trợ cho việc phát triển sự nghiệp phát thanh, truyền hình.

III.2.1.3.3. Ngành Y tế:

- Cải cách tiền lương phải đồng bộ với cải cách hành chính mà trước hết là sửa đổi pháp lệnh cán bộ, công chức và các văn bản pháp luật có liên quan nhằm tách rõ khu vực hành chính với sự nghiệp công, đổi mới công tác quản lý biên chế, cải cách tài chính công, nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức.

- Xây dựng chế độ viện phí trên cơ sở tính đúng, tính đủ chi phí khám chữa bệnh, từ đó quy định mức viện phí phù hợp theo từng đối tượng và từng vùng. Trên cơ sở mức viện phí, quy định lại chế độ bảo hiểm y tế, tiến tới thực hiện bảo hiểm y tế toàn dân.

Về cơ chế tự chủ tài chính trong các bệnh viện, phải cân đối song song: vừa tăng thu nhưng phải vừa đảm bảo tính ưu việt của chế độ xã hội chủ nghĩa, mọi người dân khi ốm đau đều được khám chữa bệnh. Do đó, Nhà nước cần mua bảo hiểm y tế cho các đối tượng chính sách, người nghèo.

- Giao quyền tự chủ cho đơn vị về tổ chức, biên chế, cán bộ, tài chính. đẩy mạnh việc thực hiện xã hội hóa công tác y tế.

III.2.1.4. Đối với thang lương, bảng lương mới của Quốc phòng.

III.2.1.4.1- Điều kiện để phương án thang lương, bảng lương mới vào thực tiễn.

+ Ngân sách chi cho quốc phòng thường xuyên hàng năm phải được tăng

thêm tương ứng với tốc độ tăng trưởng GDP hàng năm và bù đủ số tiền tăng thêm để thực hiện cải cách chính sách tiền lương.

Do điều kiện kinh tế của nước ta hiện nay, ngân sách nhà nước chỉ cho quốc phòng hàng năm còn thấp so với nhu cầu và tỷ trọng để bảo đảm đời sống cho bộ đội chiếm tỷ trọng còn cao (gần 60% trên tổng chi ngân sách quốc phòng thường xuyên hàng năm), nên việc đổi mới trang bị và bảo quản trang thiết bị còn rất thấp so với yêu cầu hiện nay.

Trong đó, chi tiền lương của những người phục vụ trong lực lượng vũ trang còn chiếm tỷ trọng cao trong công tác bảo đảm đời sống và là khoản tiền do Chính phủ đài thọ tương ứng với địa vị, với độ phức tạp của “*lao động đặc biệt làm nhiệm vụ bảo vệ Tổ quốc*”, nhằm giúp cho những người đang tại ngũ có điều kiện thỏa mãn các nhu cầu thiết yếu của mình (ăn, mặc, ở v.v...), để họ có thể mang hết khả năng phục vụ đất nước; là sự cụ thể hóa chính sách đãi ngộ của Đảng, Nhà nước, trách nhiệm của xã hội đối với lực lượng cầm súng bảo vệ Tổ quốc, bảo vệ trật tự an ninh, trật tự an toàn xã hội.

Do vậy, để thực hiện được phương án tiền lương nêu trên hàng năm ngân sách nhà nước cấp cho quốc phòng về khoản chi thường xuyên cần phải được tăng thêm tương ứng với tốc độ tăng trưởng GDP hàng năm.

+ Khẩn trương nghiên cứu, ban hành hệ thống chức danh và tiêu chuẩn chức danh cho các đối tượng trong lực lượng vũ trang.

Xây dựng chức danh là một nội dung quan trọng trong công tác xây dựng lực lượng; làm căn cứ để lập quy hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho cán bộ, nhân viên và xem xét đề bạt, bố trí, sử dụng, đồng thời là mục tiêu để cán bộ, nhân viên phấn đấu, rèn luyện, hoàn thành nhiệm vụ được giao.

Nhưng trong lĩnh vực tiền lương, hệ thống chức danh và tiêu chuẩn chức danh cán bộ, nhân viên là cơ sở để thực hiện chính sách đãi ngộ hợp lý và thống nhất;

Công tác xây dựng chức danh là vấn đề lớn, nội dung phức tạp. Hiện nay Bộ Công an, Ban Cơ yếu Chính phủ đang khẩn trương tiến hành triển khai xây dựng.

Riêng Bộ quốc phòng đã xây dựng và ban hành thực hiện được cơ bản về hệ thống chức danh trong quân đội với 5 nội dung: tên gọi, diện bố trí, cấp bậc quân hàm, nhóm chức vụ và tiêu chuẩn của mỗi chức danh.

Trên cơ sở chức danh ban hành, đã xác định biên chế, quy hoạch quân số, tuyển dụng, đào tạo cán bộ, nhân viên theo hướng chính quy. Đã xác định cấp bậc quân hàm đối với các chức danh sĩ quan trong tổ chức làm căn cứ cho việc xét đê bạt quân hàm sĩ quan một cách hợp lý và thống nhất.

+ Tổ chức điều tra, khảo sát đánh giá, phân nhóm theo độ phức tạp và tiêu hao lao động của tất cả các đối tượng hưởng lương theo bảng lương quân nhân chuyên nghiệp (quân đội); bảng lương chuyên môn kỹ thuật nghiệp vụ (Công An) để hoàn thiện phương án xếp nhóm theo nghề, công việc.

Quân nhân chuyên nghiệp (quân đội), chuyên môn kỹ thuật nghiệp vụ (công an) là những quân nhân có trình độ chuyên môn kỹ thuật nghiệp vụ, được Bộ Quốc phòng, Bộ Công an quy định vị trí, chức danh trong biên chế của quân đội, công an, để đảm bảo cho công tác chỉ huy, công tác kỹ thuật, công tác nghiệp vụ trong chiến đấu và xây dựng chiến đấu.

Về thời hạn phục vụ của quân nhân chuyên nghiệp (quân đội) có thể dài hạn hoặc từng thời hạn 3 năm. Do vậy, quân nhân chuyên nghiệp phải đăng ký thời hạn phục vụ.

- Đăng ký phục vụ dài hạn. Đăng ký một lần phục vụ trong quân đội cho đến 50 tuổi như Luật nghĩa vụ quân sự đã quy định.

- Đăng ký phục vụ từng thời hạn: là đăng ký phục vụ từ một thời hạn trở lên.

Do vậy, bảng lương mới của quân nhân chuyên nghiệp (quân đội); bảng lương chuyên môn kỹ thuật nghiệp vụ (công an) lần này có những đặc điểm sau:

- Bảng lương quân nhân chuyên nghiệp được xây dựng theo trình độ đào tạo và theo tính chất phức tạp của công việc áp dụng đối với các nghề cụ thể. Trong mỗi loại quân nhân chuyên nghiệp có các nhóm hệ số mức lương thể

hiện điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại khác nhau thay thế các khoản phụ cấp có tính bù đắp điều kiện lao động nặng nhọc độc hại nguy hiểm quy định trước đây (mỗi loại quân nhân chuyên nghiệp được chia làm 2 nhóm).

- Bảng lương quân nhân chuyên nghiệp được xây dựng phù hợp với Luật nghĩa vụ quân sự (Sửa đổi, bổ sung theo Luật sửa đổi, bổ sung một số Điều của Luật nghĩa vụ quân sự ngày 21/12/1990 và ngày 22/6/1994) và Nghị định về quân nhân chuyên nghiệp, có tương quan tổng mức lương và phụ cấp của quân nhân chuyên nghiệp bằng khoảng 1,7 lần so với tổng mức lương và phụ cấp của cán bộ, công chức, viên chức tương đương.

+ Chuẩn bị phương án chuyển xếp từ lương cũ sang lương mới cho từng đối tượng, để khi triển khai là thực hiện được ngay.

Đây là một trong những nội dung công việc hết sức quan trọng, làm tiền đề cho việc triển khai thực hiện thắng lợi cải cách chính sách tiền lương; vì:

- Mỗi lần cải cách tiền lương lại gây những khó khăn và may rủi trong việc chuyển xếp lương, đặc biệt là các bậc lương cũ và mới không tương ứng.

- Chuyển xếp lương về cơ bản vẫn chuyển tương ứng từ mức lương cũ sang mức lương mới. Vì vậy, những bất hợp lý trong quá trình thực hiện chế độ tiền lương cũ vẫn không điều chỉnh được.

Nên khi triển khai thực hiện cần thực hiện tốt những việc sau:

a- Khi chuyển xếp lương cũ sang lương mới phải thực hiện đúng nguyên tắc quy định, tuyệt đối không được kết hợp để nâng lương và quản lý chặt chẽ biên chế, quỹ lương và quỹ trợ cấp của các đối tượng chính sách xã hội.

b- Khi xếp lương chủ yếu phải dựa vào chức danh, tiêu chuẩn, có tham khảo thâm niên công tác và mức tiền lương hiện đang hưởng. Do vậy, cần phải tiếp tục kiện toàn, sắp xếp lại tổ chức, tinh giản biên chế theo đúng quy định phù hợp với yêu cầu xây dựng lực lượng vũ trang trong tình hình mới.

c- Khẩn trương hoàn chỉnh hệ thống chức danh, tiêu chuẩn sĩ quan, quân nhân

chuyên nghiệp, công nhân viên chức quốc phòng làm cơ sở để tuyển chọn, đào tạo và sử dụng. Tiến hành rà xét tiêu chuẩn chức danh của các vị trí xếp lương mới đúng với quy định.

III.2.1.4.2. Các giải pháp để phương án các bảng lương mới được thực hiện.

+ *Đảm bảo tốc độ tăng trưởng kinh tế, nâng cao thu nhập xã hội, tăng thu ngân sách nhà nước, giành một phần thu ngân sách tăng thêm hàng năm để thực hiện đề án.*

Tăng trưởng kinh tế là mục tiêu lâu dài của mỗi quốc gia. Nhưng nền kinh tế chỉ lấy việc ổn định kinh tế làm mục tiêu thì đó chỉ là mục tiêu ngắn hạn. Còn lấy việc ổn định để phát triển thì đó là mục tiêu nhằm đạt được sự tăng trưởng – một mục tiêu chiến lược lâu dài.

Do vậy, mục tiêu của giải pháp này là nhằm xây dựng và cụ thể hóa chiến lược tăng trưởng từng giai đoạn, tập trung vào các nội dung sau:

a- Tập trung phát triển ngành, vùng có hiệu quả cao, nhanh thu hồi vốn để có tích luỹ tạo đà tăng trưởng liên tục và bền vững;

b- Xây dựng chiến lược hướng vào xuất khẩu.

c- Đầu tư thích đáng vào sản xuất hàng tiêu dùng thiết yếu, góp phần cân đối cung cầu, ổn định đời sống kinh tế – xã hội.

Trên cơ sở đó, duy trì tốc độ tăng trưởng GDP hàng năm từ 7 đến 8%, trên cơ sở đó đảm bảo nguồn lực tài chính; đảm bảo tỷ lệ huy động vào ngân sách nhà nước bình quân hàng năm từ 20 đến 21% GDP.

Tuy nhiên, để đạt được sự tăng trưởng cần thiết như trên phải giải quyết tốt 3 yếu tố: vốn, lao động và công nghệ.

Nhưng trong thực tế cho thấy, nhiều quốc gia thiếu vốn, không có công nghệ hiện đại nhưng đã có chính sách sử dụng lao động có hiệu quả và đã đạt được sự thành công.

Cho nên xử lý tốt 3 yếu tố trên là bí quyết đối với sự phát triển của mỗi quốc

gia và đòi hỏi Chính phủ phải ban hành một hệ thống chính sách, trong đó có phân loại các chính sách theo thứ tự ưu tiên sau:

- Chính sách tạo lập, thu hút và sử dụng vốn có hiệu quả.
- Chính sách khai thác và sử dụng lao động có hiệu quả, đặc biệt là chính sách phát triển yếu tố con người.
- Chính sách phát triển kỹ thuật và công nghệ.

Đối với nước ta, do điểm xuất phát quá thấp, lại nằm trong khu vực có tốc độ tăng trưởng cao, cho nên không còn con đường nào khác là phải đạt được tốc độ tăng trưởng liên tục ở mức cao, mới tránh được nguy cơ tụt hậu và có điều kiện để nâng cao thu nhập xã hội và tăng thu ngân sách nhà nước, giành một phần hợp lý số tăng thu ngân sách hàng năm để thực hiện đề án.

- Thực hành tiết kiệm chi ngân sách phòng thường xuyên.

Nguồn tích luỹ trong nước là tổng số tiết kiệm của dân cư, các doanh nghiệp và Chính phủ. Nguồn này hiện nay đang ở mức khoảng hơn 10% GDP và theo dự đoán của các nhà quản lý thì triển vọng có thể đạt mức 20% hoặc hơn nữa. Thực tế ở một số nước Châu Á đạt tỷ lệ tiết kiệm tới 35% GDP.

Mục tiêu của giải pháp này, trong lực lượng vũ trang tiếp tục quán triệt thực hiện tốt quy định của Chính phủ về việc thực hiện tiết kiệm 10% dự toán chi thường xuyên hàng năm (trừ chi lương và các khoản có tính chất lương) để thực hiện cải cách tiền lương.

Thực hiện chủ trương này trong thời gian qua, tuy có khó khăn vì nhu cầu lớn, nhưng lực lượng vũ trang đã quán triệt thực hiện nghiêm túc quy định trên.

+ Các giải pháp khác:

- Đổi mới cơ chế quản lý biên chế, tiền lương trong lực lượng vũ trang để bảo đảm nguồn trả lương thích hợp.
- Đẩy mạnh xã hội hoá các hoạt động sự nghiệp trong lực lượng vũ trang,

giảm áp lực tăng chi xây dựng cơ sở vật chất, tăng biên chế và kinh phí từ ngân sách nhà nước.

- Tiếp tục sắp xếp tổ chức bộ máy, biên chế trong các doanh nghiệp thuộc quân đội, công an quản lý theo tinh thần Hội nghị TW 6, khoá IX.

- Triển khai đồng bộ chương trình cải cách hành chính nhà nước. Từng bước xem xét, sửa đổi các quy định liên quan đến tiền lương và phụ cấp đặc thù của các ngành, nghề quy định trong các Luật, pháp lệnh hiện hành.

- Khẩn trương nghiên cứu, báo cáo Chính phủ ban hành chính sách Nhà ở đối với các đối tượng phục vụ trong lực lượng vũ trang.

- Giải quyết việc làm để tạo điều kiện cho việc tinh giản biên chế, góp phần thực hiện cải cách chính sách tiền lương.

III.2.1.4.3. Dự kiến chuyển xếp từ thang lương, bảng lương cũ sang thang lương, bảng lương mới

a- *Những nội dung cần tập trung chỉ đạo thực hiện khi chuyển xếp từ thang lương, bảng lương cũ sang thang lương, bảng lương mới.*

Chế độ tiền lương mới, không chỉ liên quan đến quyền lợi của các đối tượng được hưởng, mà trực tiếp tác động nhất định đến các lĩnh vực kinh tế – xã hội; đến nhận thức, tư tưởng của bộ đội; đến tổ chức và hoạt động của quân đội và nhất là đối với cán bộ trong các cơ quan, đơn vị sự nghiệp; các doanh nghiệp; các khu kinh tế quốc phòng. Cùng với những yếu tố tích cực khi ban hành chế độ tiền lương mới, cũng có thể nảy sinh những phức tạp mới.

Để bảo đảm thống nhất về nhận thức và tổ chức thực hiện chế độ tiền lương mới có hiệu quả cao, yêu cầu các cấp uỷ Đảng, chỉ huy các đơn vị cần chỉ đạo tốt các nội dung sau:

- Phải làm tốt công tác tư tưởng cho mọi đảng viên, cán bộ, chiến sĩ, công nhân viên chức quốc phòng hiểu rõ chủ trương, quan điểm, mục đích, yêu cầu, nguyên tắc và lộ trình thực hiện cải cách chính sách tiền lương sẽ tiến hành qua

nhiều bước (bao gồm: cải cách tiền lương tối thiểu và mở rộng quan hệ tiền lương, cải cách hệ thống thang, bảng lương và phụ cấp, cải cách cơ chế quản lý tiền lương đối với các khu vực, dự kiến sẽ hoàn thành vào năm 2007); trong năm 2004, nội dung cải cách chủ yếu là mở rộng quan hệ tiền lương và đổi mới cơ bản hệ thống thang, bảng lương, tạo điều kiện thực hiện tốt hơn nguyên tắc phân phối theo lao động. Trên cơ sở đó, nhất trí cao, tin tưởng sâu sắc hơn vào công cuộc đổi mới của Đảng ta, nâng cao tinh thần trách nhiệm, ý chí chiến đấu, xây dựng lực lượng vũ trang ngày càng vững mạnh.

Chế độ tiền lương là một vấn đề phức tạp, khó tránh khỏi những điểm bất hợp lý, ngay một lúc chưa thể xử lý hết được mọi tồn tại, thiếu sót. Vì vậy, các đơn vị cần chủ động giải quyết mọi biểu hiện so sánh chi ly giữa các đối tượng trong lực lượng vũ trang (sĩ quan, QNCN, Công nhân viên chức quốc phòng); giữa các đối tượng ở khối hạch toán với các đối tượng ở khối dự toán, đơn vị sự nghiệp; giữa trong và ngoài quân đội.

- Ban chỉ đạo cải cách chính sách tiền lương của các Bộ, ngành chỉ đạo các cơ quan chức năng chủ động hướng dẫn các đơn vị tổ chức thực hiện chặt chẽ, có hiệu quả các chế độ chính sách mới ban hành. Những chế độ được áp dụng chung theo quy định của Nhà nước và các chế độ đã được khẳng định, thì triển khai hướng dẫn thực hiện ngay. Những vấn đề mang tính đặc thù của lực lượng vũ trang thì khẩn trương nghiên cứu để báo cáo Bộ, ngành quyết định.

- Lãnh đạo, chỉ huy các cấp chịu trách nhiệm về việc thực hiện chuyển xếp mức lương cũ sang mức lương mới; nâng bậc lương; nâng ngạch, chuyển ngạch lương ở đơn vị mình theo quyền hạn được phân công. Việc chuyển xếp lương mới nhất thiết phải theo đúng quy định, không kết hợp để nâng bậc lương, bảo đảm công bằng, dân chủ góp phần ổn định và nâng cao hiệu quả công tác của đơn vị. Đồng thời, phải kịp thời báo cáo theo quy định lên Bộ, ngành xem xét, tổng hợp cân đối chung, sau khi được duyệt, mới được thực hiện. Để giúp cho lãnh đạo, chỉ huy thực hiện nhiệm vụ trên, mỗi cơ quan, đơn vị thành lập Hội đồng chỉ đạo việc chuyển xếp lương cũ sang lương mới. Thành phần của hội đồng gồm đại diện: Thủ

trưởng đơn vị, cơ quan chính trị và cơ quan Cán bộ, Quân lực, Tài chính, Chính sách, Công đoàn (nếu có).

- Các cấp tiếp tục kiện toàn, sắp xếp lại tổ chức, tinh giản biên chế theo đúng quy định, phù hợp với yêu cầu xây dựng quân đội trong tình hình mới. Khẩn trương hoàn chỉnh hệ thống chức danh, tiêu chuẩn sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, Công nhân viên chức quốc phòng để làm cơ sở để tuyển chọn, đào tạo bồi dưỡng và sử dụng. Tiến hành rà xét tiêu chuẩn chức danh của các vị trí để xếp lương mới đúng với quy định.

Khi xếp xếp bố trí nhân sự phải thực hiện đúng chức danh đã xác định; khi xếp lương, chuyển ngạch và đề bạt, nâng bậc lương, nâng ngạch lương phải căn cứ vào nhu cầu công việc, chất lượng, hiệu quả công tác và tiêu chuẩn của từng người, kiểm tra và xác định đúng đối tượng được hưởng các chế độ phụ cấp.

- Đối với các đơn vị, tổ chức kinh doanh dịch vụ, doanh nghiệp thực hiện hạch toán kinh tế tự trang trải mọi chi phí, ngân sách không cấp bù. Tiếp tục kiện toàn, sắp xếp lại doanh nghiệp theo quy định và thực hiện chính sách đối với lao động dôi dư do sắp xếp lại doanh nghiệp nhà nước theo Nghị định số 41/2002/NĐ- CP ngày 11 tháng 4 năm 2002 của Chính phủ.

Đối với các doanh nghiệp sản xuất hàng quốc phòng và các khu kinh tế quốc phòng đóng quân ở những địa bàn chiến lược cần có chế độ chính sách hỗ trợ thích hợp để duy trì cơ sở và đội ngũ, phát triển sản xuất, bảo đảm đời sống người lao động, nhằm đáp ứng yêu cầu của quốc phòng kết hợp với kinh tế.

- Việc thực hiện chế độ tiền lương mới, đi liền với việc đổi mới chế độ Bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công. Các cơ quan chức năng liên quan trực tiếp của Bộ, ngành phải phối hợp chặt chẽ với các cơ quan của nhà nước trong việc nghiên cứu đề đạt và chỉ đạo hướng dẫn thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công đối với các đối tượng trong lực lượng vũ trang.

- Tiếp tục lãnh đạo, thực hiện việc tăng gia sản xuất, thực hành tiết kiệm để không ngừng cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của bộ đội, góp phần làm tốt

công tác chính sách; quản lý chặt chẽ tài chính của đơn vị, kiểm tra các khoản thu nhập bất hợp lý ngoài lương; điều chỉnh và thu về ngân sách nhà nước những nguồn thu đã quy định và các nguồn thu không hợp lý, bất hợp pháp.

- Cấp ủy Đảng, Thủ trưởng các đơn vị phải lấy việc lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện chế độ tiền lương mới làm trọng tâm công tác trước mắt.

b- *Dự kiến chuyển xếp từ thang lương, bảng lương cũ sang thang lương, bảng lương mới*

+ Sĩ quan.

- Chuyển xếp lương cấp hàm (lương chính) của sĩ quan.

Căn cứ vào hệ thống cấp bậc quân hàm của sĩ quan, thực hiện chuyển dịch ngang cấp hàm hiện giữ sang hưởng mức lương của cấp hàm mới. Trường hợp sĩ quan đã được nâng lương cấp hàm lần 1 hoặc lần 2 (theo quy định tại Thông tư số 715/TT-QP ngày 24/5/1993 của Bộ Quốc phòng), thì nay được chuyển xếp theo mức lương cấp hàm nâng lần 1 hoặc lần 2 mới.

Ví dụ 1: Đồng chí A, cấp bậc Thiếu tá nâng lương lần 1, có hệ số mức lương cũ là 5,05 nay chuyển xếp sang hệ số mức lương mới là: 6,40.

- Chuyển xếp phụ cấp chức vụ lãnh đạo.

Căn cứ vào quyết định bổ nhiệm chức vụ chỉ huy lãnh đạo của cấp có thẩm quyền và nhóm chức vụ, mức phụ cấp chức vụ hiện hưởng để chuyển dịch sang nhóm chức vụ và mức phụ cấp chức vụ mới.

Ví dụ 2: Đồng chí B, cấp bậc Thiếu tá, chức vụ: Tiểu đoàn trưởng (thuộc nhóm chức vụ 10, Hệ số mức phụ cấp 0,35), nay chuyển xếp sang: Nhóm chức vụ 10, Hệ số mức phụ cấp mới là: 0,5.

- Các khoản phụ cấp.

Phụ cấp thâm niên.

Thâm niên của sĩ quan được tính trên mức lương cấp hàm mới. Đủ 5 năm (60

tháng) tại ngũ được hưởng mức phụ cấp bằng 5% lương chính. Từ năm thứ 6 trở đi, cứ thêm một thâm niên (tròn 12 tháng) được tăng thêm 1% và không hạn chế mức tối đa.

Ngoài ra, sĩ quan còn được hưởng các chế độ phụ cấp đặc thù quốc phòng và các chế độ phụ cấp chung của Nhà nước quy định cho cán bộ, công chức nhà nước (trừ khoản phụ cấp lưu động và lương làm đêm, làm thêm giờ).

+ **Quân nhân chuyên nghiệp (quân đội), chuyên môn kỹ thuật (công an).**

- Nguyên tắc chuyển xếp lương :

Quân nhân chuyên nghiệp được chuyển xếp theo trình độ đào tạo và làm công việc gì thuộc nhóm nào thì được chuyển xếp lương theo trình độ đó, nhóm đó.

Quân nhân chuyên nghiệp làm việc không đúng theo ngành nghề được đào tạo thì xếp lương theo đúng nghề, công việc thực tế đang làm.

Từng đơn vị phải tiến hành đánh giá, phân loại, xếp nhóm quân nhân chuyên nghiệp theo đúng loại, nhóm không đơn thuần chuyển ngang bậc lương cũ sang bậc lương mới.

Khi chuyển xếp lương mới không được kết hợp thực hiện nâng bậc lương.

- Cách chuyển xếp lương cũ sang lương mới.

- Phân loại quân nhân chuyên nghiệp:

Tùy theo trình độ đào tạo quân nhân chuyên nghiệp được chia làm ba loại trình độ, cụ thể như sau:

a- Quân nhân chuyên nghiệp cao cấp:

Là những quân nhân đã được đào tạo tại các trường cao đẳng, đại học – kỹ thuật, nghiệp vụ trong và ngoài quân đội, được cấp bằng tốt nghiệp.

b- Quân nhân chuyên nghiệp trung cấp:

Là quân nhân đã được đào tạo tại các trường trung cấp kỹ thuật, nghiệp vụ trong và ngoài quân đội thời gian từ 24 tháng đến 36 tháng, tùy theo ngành nghề và

được cấp có thẩm quyền cấp bằng tốt nghiệp.

c- Quân nhân chuyên nghiệp sơ cấp:

Là quân nhân đã được đào tạo tại các trường chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ trong và ngoài quân đội thời gian từ 6 tháng đến 18 tháng, tùy theo ngành nghề và được cấp có thẩm quyền cấp bằng tốt nghiệp.

Một số Hạ sĩ quan tuy không đào tạo tại các trường, nhưng thời gian phục vụ tại ngũ được học tập, bồi dưỡng, kèm cặp tại chức về kỹ thuật hoặc nghiệp vụ được cấp có thẩm quyền công nhận có trình độ kỹ thuật, nghiệp vụ tương đương sơ cấp.

Xếp nhóm quân nhân chuyên nghiệp: Căn cứ vào việc phân nhóm nghề quân nhân chuyên nghiệp, để xếp quân nhân chuyên nghiệp vào từng nhóm.

- Chuyển xếp lương cũ sang lương mới.

Căn cứ vào kết quả phân loại, xếp nhóm và mức lương cũ của từng người đang hưởng để chuyển xếp sang mức lương mới như bảng phụ lục kèm theo.

a- Trường hợp quân nhân chuyên nghiệp khi hết bậc của nhóm, đến niên hạn và đủ tiêu chuẩn nâng bậc lương, đã vận dụng xếp hưởng lương bậc cuối của nhóm trên liền kề, thì đều chuyển xếp vào bậc cuối cùng của nhóm mới. Sau đó căn cứ vào thời hạn và tiêu chuẩn của công việc để xét hưởng thâm niên vượt khung theo nhóm lương mới cho đúng với nghề, công việc đang đảm nhiệm.

Ví dụ 3: Đồng chí C, là nhân viên văn thư, lưu trữ, tháng 9/2000 giữ bậc lương QNCN sơ cấp nhóm 3, bậc 10/10, hệ số mức lương là 3,9; đến tháng 9/2003 được vận dụng xếp hưởng lương QNCN nhóm 2, bậc 10/10, hệ số mức lương 4,0.

Nay được chuyển xếp như sau:

Tháng 9/2000: Hệ số mức lương 3,9 được chuyển xếp hưởng hệ số mức lương là 5,2. Sau đó đến thời điểm tháng 9/2003 được hưởng lương vượt khung là 5,46 (= 5,2 x 105%); đến tháng 9/2004 được hưởng mức lương là: 5,51 (= 5,2 x 106%).

b- Trường hợp đang ở nhóm dưới, nay được chuyển lên nhóm trên, cùng loại QNCN, thì căn cứ vào hệ số mức lương hiện hưởng tương ứng với hệ số mức lương

nào của bậc lương nhóm trên, để thực hiện việc chuyển xếp như các đối tượng cùng nhóm, cùng hệ số mức lương.

Ví dụ 4: Đồng chí D, là kỹ thuật viên điện tử, trước tháng 10/2004 là QNCN loại Trung cấp, nhóm 2, bậc 6, hệ số mức lương là 3,65, nay được chuyển sang nhóm 1, cùng loại và đồng thời thực hiện việc chuyển xếp lương mới.

Việc chuyển xếp lương mới cho đồng chí D như sau:

Hệ số mức lương 3,65 (bậc 6, nhóm 2) tương ứng với hệ số mức lương, bậc 5, nhóm 1, QNCN loại trung cấp và được xếp chuyển hệ số mức lương mới là: 4,7 (bậc 5, nhóm 1, QNCN loại Trung cấp).

Ví dụ 5: Đồng chí Đ, là nhân viên tuyển quân, trước tháng 10/2004 là QNCN loại sơ cấp, nhóm 3, bậc 7 hệ số mức lương là 3,3, nay được chuyển sang nhóm 2 cùng loại và đồng thời thực hiện việc chuyển xếp lương mới.

Việc chuyển xếp lương mới cho đồng chí Đ như sau:

Hệ số mức lương 3,3 (bậc 7, nhóm 3) tương ứng với hệ số mức lương, bậc 6, nhóm 2, QNCN loại sơ cấp và được xếp chuyển hệ số mức lương mới là: 4,45 (bậc 6, nhóm 1, loại QNCN sơ cấp).

- Về số bậc lương của quân nhân chuyên nghiệp:

a- QNCN loại cao cấp có 2 nhóm và mỗi nhóm có 12 bậc lương;

b- QNCN loại trung cấp và sơ cấp, mỗi loại có 2 nhóm và mỗi nhóm có 10 bậc lương.

c- QNCN đã xếp hưởng bậc lương cuối cùng trong nhóm. Sau 3 năm (đủ 36 tháng) thì được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung bằng 5% mức lương cơ bản của bậc lương cuối cùng trong nhóm lương đó; từ năm thứ tư trở đi mỗi năm được tính thêm 1% (xem ví dụ 3).

- Về chế độ phụ cấp:

Quân nhân chuyên nghiệp được hưởng các chế độ phụ cấp và cách tính hưởng

như sĩ quan.

+ Đối với hạ sĩ quan, binh sĩ.

- Về phụ cấp quân hàm.

Căn cứ vào hệ thống cấp bậc quân hàm của Hạ sĩ quan, Binh sĩ thực hiện chuyển dịch ngang cấp hàm hiện giữ sang hưởng mức phụ cấp của cấp quân hàm mới. Trường hợp Hạ sĩ quan, Binh sĩ phục vụ tại ngũ từ tháng thứ 25 trở đi được hưởng thêm 200% phụ cấp quân hàm hai năm đầu của mỗi cấp; từ tháng thứ 37 trở đi, hàng tháng được hưởng thêm 50% phụ cấp quân hàm hai năm đầu của mỗi cấp thực hiện như quy định hiện hành.

Ví dụ 6: Một Hạ sĩ hưởng phụ cấp quân hàm hàng tháng là 145.000 đồng.

- Từ tháng thứ 25 trở đi mỗi tháng được tăng thêm 290.000 đồng là 435.000 đồng/tháng;

- Từ tháng thứ 37 trở đi mỗi tháng được tăng thêm 72.500 đồng là 507.500 đồng/tháng.

- Về các khoản phụ cấp.

Đối với Hạ sĩ quan, Binh sĩ các khoản phụ cấp tính theo hệ số chỉ được tính trên nền phụ cấp quân hàm của chiến sĩ Binh nhì (hiện nay là: 116.000 đồng/tháng). Khoản phụ cấp tính theo tỷ lệ % được tính trên nền phụ cấp quân hàm của từng cấp.

Ví dụ 7:

- Một Hạ sĩ quan công tác ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,5 hàng tháng được hưởng phụ cấp là 58.000 đồng (= 116.000 đồng x 0,5).

- Một Binh nhì công tác ở nơi có mức phụ cấp đặc biệt bằng 30%, hàng tháng được hưởng phụ cấp là 34.800 đồng (= 116.000 đồng x 30%).

+ Công nhân viên chức quốc phòng - an ninh.

- Nguyên tắc và cách chuyển xếp lương cũ sang lương mới.

Đối với công chức, viên chức quốc phòng thuộc khối dự toán.

Nguyên tắc chuyển xếp và cách chuyển xếp lương cũ sang ngạch, bậc lương mới áp dụng thống nhất như công chức, viên chức nhà nước có cùng ngành nghề.

Đối với công nhân, viên chức quốc phòng thuộc khối hạch toán.

Nguyên tắc chuyển xếp và cách chuyển xếp lương cũ của công nhân sản xuất và cán bộ quản lý, chuyên môn kỹ thuật nghiệp vụ trong các đơn vị sản xuất kinh doanh, dịch vụ sang hệ thống thang lương, bảng lương mới thực hiện như đối với công nhân, viên chức trong khu vực sản xuất kinh doanh của nhà nước.

Trường hợp, cán bộ quản lý doanh nghiệp là viên chức quốc phòng thì áp dụng việc chuyển xếp lương theo hạng doanh nghiệp như viên chức quản lý doanh nghiệp của nhà nước. Nếu cán bộ quản lý doanh nghiệp là sĩ quan hoặc quân nhân chuyên nghiệp thì thực hiện việc chuyển xếp theo cấp hàm đối với sĩ quan hoặc theo bảng lương chuyên nghiệp đối với quân nhân chuyên nghiệp.

- Các khoản phụ cấp.

Công chức, viên chức quốc phòng thuộc khối dự toán được hưởng đầy đủ các khoản phụ cấp theo quy định của nhà nước và các khoản phụ cấp đặc thù quốc phòng như đã hướng dẫn đối với sĩ quan (trừ khoản phụ cấp thăm niêm).

Trường hợp, khoản phụ cấp phục vụ quốc phòng – an ninh thấp hơn khoản phụ cấp ưu đãi ngành, được hưởng thêm phần chênh lệch, thấp nhất cũng bằng mức phụ cấp ưu đãi của ngành.

Công nhân, viên chức quốc phòng thuộc khối hạch toán, thực hiện theo quy định của nhà nước đối với doanh nghiệp nhà nước.

c- *Tổ chức thực hiện.*

Để thực hiện chuyển xếp lương cũ sang lương mới theo quy định và bảo đảm sự thống nhất, các cơ quan, đơn vị đầu mối trực thuộc Bộ Quốc phòng, Bộ Công an phải thành lập Ban chỉ đạo thực hiện chế độ tiền lương mới. Thành phần của Ban chỉ đạo gồm: Thủ trưởng đơn vị làm trưởng ban và đại diện các cơ quan: Chính trị,

Cán bộ, Quân lực, Chính sách, Tài chính và Công đoàn.

Ban chỉ đạo có nhiệm vụ:

a/ Hướng dẫn, chỉ đạo các đơn vị trực thuộc lập danh sách các đối tượng được chuyển xếp lương mới và danh sách những người được hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo;

b/ Xem xét, kiểm tra, xử lý việc chuyển xếp lương của đơn vị cơ sở.

c/ Lập báo cáo tổng hợp theo từng đối tượng của các đơn vị trực thuộc (kèm theo danh sách của các đơn vị trực thuộc) và phản ánh những vướng mắc, tồn tại trong việc thực hiện chế độ tiền lương mới về Ban chỉ đạo cải cách chính sách tiền lương Bộ Quốc phòng, Bộ Công an.

Khi chi trả tiền lương mới cho các đối tượng được hưởng, thì phải tính thu và truy thu ngay tiền BHXH và BHYT theo quy định của nhà nước theo quy định của nhà nước trên cơ sở tiền lương mới.

III.2.1.5. Đối với thang lương, bảng lương mới của doanh nghiệp

Để khắc phục những hạn chế của hệ thống thang lương, bảng lương hiện hành, tạo điều kiện để các doanh nghiệp nhà nước phát triển nguồn nhân lực, nâng cao khả năng cạnh tranh và hiệu quả hoạt động sản xuất, kinh doanh, tiến tới hội nhập khu vực và thế giới, cần từng bước thực hiện cải cách chính sách tiền lương nói chung và hệ thống thang lương, bảng lương nói riêng. Trước mắt, trong khi chưa thay đổi chính sách bảo hiểm xã hội thì phải điều chỉnh, thiết kế mới hệ thống thang lương, bảng lương của khu vực sản xuất, kinh doanh tương đối phù hợp, tiến đến giao quyền tự chủ cho doanh nghiệp xây dựng thang lương, bảng lương như các doanh nghiệp ngoài khu vực nhà nước.

III.2.1.5.1. Quan điểm:

1/ Trong khu vực sản xuất, kinh doanh tiền lương là yếu tố của sản xuất, là giá cả sức lao động được hình thành thông qua sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động phù hợp với quan hệ cung- cầu trên thị trường lao động;

2/ Thang lương, bảng lương phải xây dựng cho các loại lao động và thể hiện là thang giá trị để trả lương theo độ phức tạp của công việc, chức vụ đảm nhận;

3/ Từng bước thực hiện giao quyền tự chủ cho công ty nhà nước trong việc xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương.

III.2.1.5.2. Nguyên tắc thiết kế:

Việc xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương áp dụng trong các công ty nhà nước phải bảo đảm các nguyên tắc sau:

1/ Thang lương, bảng lương áp dụng trong công ty nhà nước phải được xác định trên cơ sở mở rộng quan hệ tiền lương có tính đến sự cân đối với các khu vực;

2/ Tách hệ thống thang lương, bảng lương của công ty nhà nước với hệ thống tiền lương của khu vực hành chính, sự nghiệp. Việc thiết kế vừa có đổi mới, vừa có kế thừa những ưu điểm của hệ thống thang lương, bảng lương hiện hành, không gây xáo trộn lớn;

3/ Thang lương, bảng lương được xây dựng trên cơ sở công việc, chức vụ gắn với hệ thống tiêu chuẩn (tiêu chuẩn cấp bậc kĩ thuật, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ và tiêu chuẩn xếp hạng công ty);

4/ Tiền lương của người lãnh đạo phải cao hơn người bị lãnh đạo, đồng thời cân đối giữa các loại lao động trong công ty, khuyến khích lao động có trình độ chuyên môn, kĩ thuật cao, các tài năng đóng góp nhiều cho công ty;

5/ Hệ thống thang lương, bảng lương đơn giản nhưng phải phù hợp với đặc điểm về tổ chức, công nghệ, đặc điểm về lao động, dễ thực hiện và tạo điều kiện thuận lợi để thực hiện Luật doanh nghiệp mới trên cơ sở thống nhất 3 luật (Luật doanh nghiệp nhà nước, Luật doanh nghiệp và Luật đầu tư nước ngoài) và hội nhập khu vực, thế giới.

III.2.1.5.3. Bước đi:

a/ Từ nay đến năm 2006:

Trong khi chưa sửa Luật Bảo hiểm xã hội, Nhà nước tiếp tục ban hành hệ

thống thang lương, bảng lương áp dụng đối với các công ty nhà nước theo hướng mở rộng bội số tiền lương theo quan hệ tiền lương mới, thu gọn một số thang lương, bảng lương; sửa đổi, bổ sung những bất hợp lý về số bậc, khoảng cách giữa các bậc của thang lương, bảng lương và bổ sung các ngành, nghề mới theo đúng quy định của Bộ Luật Lao động.

b/ Từ năm 2006 đến năm 2010:

Sau khi Luật bảo hiểm xã hội được sửa đổi, bổ sung, thống nhất chung 3 luật (Luật doanh nghiệp nhà nước, Luật doanh nghiệp và Luật đầu tư nước ngoài) và hội nhập nền kinh tế (dự kiến vào năm 2006), Nhà nước quy định 1 số thang lương, bảng lương khung để người sử dụng lao động và người lao động căn cứ vào đó để ký kết hợp đồng lao động.

c/ Sau năm 2010:

Nhà nước chỉ qui định bảng lương đối với Hội đồng quản trị và Giám đốc công ty, các chức danh còn lại từ Phó Giám đốc trở xuống giao cho công ty xây dựng, quyết định phù hợp với đặc điểm tổ chức sản xuất, tổ chức lao động của từng công ty.

III.2.1.5.4. Quan hệ tiền lương:

Trên cơ sở quan hệ tiền lương chung của khu vực sản xuất, kinh doanh là 1-2,34-8,5 (hệ số 8,5 áp dụng đối với Chủ tịch Hội đồng quản trị công ty hạng đặc biệt), xác định quan hệ tiền lương đối với từng loại lao động:

- Đối với lao động quản lí doanh nghiệp (gồm Hội đồng quản trị, Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng): Thành viên Hội đồng quản trị 4,66 – 8,5; Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng 4,33 – 8,2. Khi các Tập đoàn kinh tế thành lập, căn cứ vào quy mô thực tế, điều chỉnh hệ số cao nhất áp dụng đối với Chủ tịch Hội đồng quản trị tăng thêm 1 bậc so với hiện nay.

- Đối với chuyên gia cao cấp, viên chức chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành phục vụ: 1,0 – 8,0.

- Đối với lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh: 1,25 – 7,15 (hệ số 7,15 áp dụng đối với Phi công và Thuyền trưởng tàu viễn dương).

Quan hệ tiền lương cân đối giữa các loại lao động trong công ty nhà nước thể hiện qua biểu đồ dưới đây:

- Đối với Hội đồng quản trị chuyển từ lương chuyên môn, cao nhất (kể cả phụ cấp chức vụ) là 8,2 điều chỉnh lên 4,66 – 8,5;

- Tổng Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó giám đốc từ 3,66 – 7,06 điều chỉnh lên 4,66 – 8,2;

- Chuyên gia cao cấp (chức danh mới) từ 7,0 – 8,0.

- Viên chức chuyên môn, nghiệp vụ từ 1,46 – 5,44 điều chỉnh lên 1,8 – 6,60.

- Nhân viên thừa hành phục vụ từ 1,0 – 2,21 điều chỉnh lên 1,0 – 3,33.

- Công nhân viên trực tiếp sản xuất, kinh doanh từ 1,08 – 5,53 điều chỉnh lên 1,25 – 7,15.

Xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương mới áp dụng đối với công ty nhà nước, gồm 2 thang lương và 20 bảng lương, cụ thể:

+ **Đối với lao động quản lý :**

- **Đối với Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc :**

Xây dựng 1 bảng lương chức vụ, mỗi chức danh có 2 bậc lương, Tổng giám đốc, Giám đốc cao hơn Phó tổng giám đốc, Phó giám đốc khoảng 1 bậc lương theo 5 hạng công ty: Tổng Công ty hạng đặc biệt và tương đương, Tổng Công ty và tương đương, công ty từ hạng I đến hạng III (giảm một hạng so với hiện nay do quy mô của công ty được nâng lên). Hệ số lương cao nhất là 8,2 (bậc 2/2 của Tổng Giám đốc Tổng Công ty hạng đặc biệt).

Khi các Tập đoàn kinh tế thành lập, căn cứ vào quy mô thực tế để bổ sung thêm 1 hạng, trong đó Tổng Giám đốc Tập đoàn cao hơn Tổng Công ty hạng đặc biệt 1 bậc (hệ số 8,5). Hệ số thấp nhất là Phó giám đốc công ty hạng III có hệ số

lương là 4,66. So với hiện nay, hệ số lương cao nhất tăng 16,1% (8,2/7,06), thấp nhất tăng 27,3% (4,66/3,66).

- Đối với Kế Toán trưởng:

Trước đây, do Kế Toán trưởng vừa thực hiện chức năng chuyên môn về nghiệp vụ kế toán, tài chính, vừa đóng vai trò là người đại diện cho Nhà nước để kiểm tra, giám sát việc thực hiện thu chi, tài chính tại doanh nghiệp, nên thiết lương của Kế Toán trưởng bằng Phó Giám đốc. Đến nay, có nhiều biện pháp để kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách tài chính doanh nghiệp thông qua các cơ quan kiểm soát, kiểm toán, cơ quan thuế và quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc công khai tài chính và tự chịu trách nhiệm về số liệu công khai đó. Vai trò, chức năng của Kế Toán trưởng giảm so với trước đây được quy định trong Luật Kế toán, thống kê. Vì vậy, xây dựng lương của Kế Toán trưởng thấp hơn 1 bậc so với Phó Giám đốc để phù hợp với chức năng, nhiệm vụ hiện nay của Kế toán trưởng.

BẢNG LUƠNG CỦA GIÁM ĐỐC, PHÓ GIÁM ĐỐC, KẾ TOÁN TRƯỞNG
(Mỗi chức danh có 2 bậc lương)

HẠNG CÔNG TY CHỨC DANH	HỆ SỐ, MỨC LUƠNG				
	Đặc biệt và tương đương	Tcty và tương đương	I	II	III
1. Tổng giám đốc, Giám đốc:	7,85 – 8,20	7,45 – 7,78	6,64 – 6,97	5,98 – 6,31	5,32 – 5,65
2. Phó Tổng giám đốc, Phó giám đốc:	7,33 – 7,66	6,97 – 7,30	5,98 – 6,31	5,32 – 5,65	4,66 – 4,99
3. Kế toán trưởng:	7,00 – 7,33	6,64 – 6,97	5,65 – 5,98	4,99 – 5,32	4,33 – 4,66

Ngoài ra, có phương án thiết kế mỗi chức danh gồm 3 bậc lương, hệ số thấp nhất là 4,58 (bậc của Phó Giám đốc công ty hạng III). Trong cùng một hạng, lương của Phó Giám đốc gối 2 bậc của Giám đốc.

BẢNG LƯƠNG CỦA GIÁM ĐỐC, PHÓ GIÁM ĐỐC, KẾ TOÁN TRƯỞNG
(Mỗi chức danh có 3 bậc lương)

HẠNG CÔNG TY CHỨC DANH	HỆ SỐ, MỨC LƯƠNG				
	Đặc biệt và tương đương	Tcty và tương đương	I	II	III
1. Tổng giám đốc, Giám đốc:	7,52 – 7,86 – 8,20	7,18 – 7,52 – 7,86	6,50 – 6,84 -7,18	5,86 – 6,18 – 6,50	5,22- 5,54 – 5,86
2. Phó Tổng giám đốc, Phó giám đốc:	7,02 – 7,36 – 7,70	6,84-7,18 – 7,52	5,86 – 6,18 – 6,50	5,22 – 5,54 – 5,86	4,58 – 4,90 – 5,22
3. Kế toán trưởng:	6,68 – 7,02 – 7,36	6,50 – 6,84-7,18	5,54 – 5,86 – 6,18	4,90 – 5,22 – 5,54	4,26 – 4,58 – 4,90

Trong 2 phương án trên, mỗi phương án đều có những ưu điểm, nhược điểm nhất định. Tuy nhiên, phương án mỗi chức danh có 2 bậc lương có nhiều ưu điểm hơn so với phương án mỗi chức danh có 3 bậc lương là trong cùng một hạng công ty, phân biệt tiền lương của Giám đốc và phó Giám đốc, các bậc lương không bị gối nhau, khoảng cách giữa 2 bậc lớn hơn, phù hợp với Luật doanh nghiệp nhà nước qui định và phân định rõ trách nhiệm của người điều hành cao nhất trong công ty; thuận tiện khi chuyển xếp lương cũ sang lương mới. Vì vậy, đề nghị thực hiện thiết kế theo phương án mỗi chức danh có 2 bậc lương.

Bảng cân đối tiền lương của Giám đốc, Phó giám đốc với lao động chuyên môn, nghiệp vụ theo phương án tại phụ lục số 1 và số 2 kèm theo.

- Đối với thành viên Hội đồng quản trị:

+ Đối với thành viên không chuyên trách Hội đồng quản trị:

Thành viên không chuyên trách Hội đồng quản trị làm công việc gì, giữ chức vụ gì thì xếp lương (lương mới) theo công việc đó, chức vụ đó, cộng phụ cấp trách nhiệm mức 0,3 hoặc 0,5 so với mức lương tối thiểu, tuỳ theo hạng công ty.

+ Đối với thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị:

Xây dựng theo 2 phương án:

Phương án 1: Xây dựng 1 bảng lương chức vụ theo 5 hạng công ty. Thành

viên Hội đồng quản trị thuộc công ty hạng nào thì xếp lương theo hạng đó; lương của Chủ tịch Hội đồng quản trị được thiết kế cao hơn 1 bậc so với Tổng Giám đốc, Giám đốc cùng hạng công ty. Mỗi chức vụ có 2 bậc lương, hệ số lương thấp nhất là 5,65 (bậc 1/1 của Chủ tịch Hội đồng quản trị công ty hạng III) và cao nhất là 8,5 (bậc 2/2 của Chủ tịch Hội đồng quản trị công ty hạng đặc biệt).

Khi các Tập đoàn kinh tế thành lập, căn cứ vào quy mô thực tế để bổ sung thêm 1 hạng, trong đó Chủ tịch Hội đồng quản trị Tập đoàn cao hơn Tổng Công ty hạng đặc biệt 1 bậc (hệ số 8,8).

BẢNG LƯƠNG CỦA THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ

HẠNG CÔNG TY CHỨC DANH	HỆ SỐ, MỨC LƯƠNG				
	Đặc biệt và tương đương	Tcty và tương đương	I	II	III
1. Chủ tịch Hội đồng quản trị:	8,2 – 8,5	7,78 – 8,12	6,97 – 7,30	6,31 – 6,64	5,65 – 5,98
2. Thành viên chuyên trách:	7,33 – 7,66	6,97 – 7,30	5,98 – 6,31	5,32 – 5,65	4,66 – 4,99

Phương án 2: Thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị xếp lương chuyên môn bằng lương hành chính cộng phụ cấp chức vụ theo 5 hạng công ty. Quy định mức lương chuẩn “sàn” đối với từng chức vụ theo hạng công ty tương quan với các chức danh của khu vực hành chính (mức lương chuẩn “sàn” của Chủ tịch Hội đồng quản trị công ty hạng đặc biệt bằng Thứ trưởng, của thành viên chuyên trách bằng Vụ trưởng thuộc Bộ...).

BẢNG MỨC LƯƠNG CHUẨN “SÀN” THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ

HẠNG CÔNG TY CHỨC DANH	MỨC LƯƠNG CHUẨN “SÀN”				
	Đặc biệt và tương đương	Tcty và tương đương	I	II	III
1. Chủ tịch Hội đồng quản trị:	Bậc 1 ngạch VCC, hệ số 6,2	Bậc 5 ngạch CVC, hệ số 5,76	Bậc 3 ngạch CVC, hệ số 5,05	Bậc 2 ngạch CVC, hệ số 4,47	Bậc 1 ngạch CVC, hệ số 4,4
2. Thành viên chuyên trách:	Bậc 4 ngạch CVC, hệ số 5,42	Bậc 2 ngạch CVC, hệ số 4,74	Bậc 1 ngạch CVC, hệ số 4,4	Bậc 6 ngạch CV, hệ số 3,99	Bậc 5 ngạch CV, hệ số 3,66

BẢNG PHỤ CẤP CHỨC VỤ CỦA THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ

HẠNG CÔNG TY CHỨC DANH	HỆ SỐ, MỨC PHỤ CẤP				
	Đặc biệt và tương đương	Tcty và tương đương	I	II	III
1. Chủ tịch Hội đồng quản trị:	1,3	1,1	0,8	0,7	0,6
2. Thành viên chuyên trách:	1,0	0,9	0,7	0,6	0,5

Trong 2 phương án nói trên, mỗi phương án đều có ưu điểm, nhược điểm. Tuy nhiên phương án 1 (lương chức vụ) có nhiều ưu điểm hơn so với phương án 2 (lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ), cụ thể:

- Thực hiện được chủ trương trong Nghị quyết Trung ương 3, Trung ương 9 (khoá IX) và qui định của Luật Doanh nghiệp nhà nước, Hội đồng quản trị là đại diện chủ sở hữu của Nhà nước tại doanh nghiệp, quy định rõ chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn như quy định quyền quyết định hoặc đề nghị tuyển chọn, kí hợp đồng, bổ nhiệm, miễn nhiệm, cách chức, quyết định mức lương đối với Tổng Giám đốc (Giám đốc) công ty, vì vậy cùng một hạng công ty thì Chủ tịch Hội đồng quản trị tiền lương phải bằng hoặc cao hơn Tổng Giám đốc (Giám đốc) công ty.

- Mục tiêu hoạt động của Hội đồng quản trị là điều hành sản xuất, kinh doanh

của công ty có hiệu quả (theo Điều 30 Luật Doanh nghiệp nhà nước có nhiệm vụ nhận, quản lý và sử dụng có hiệu quả vốn, đất đai, tài nguyên và các nguồn lực khác do chủ sở hữu đầu tư cho công ty). Do đó tiền lương của Hội đồng quản trị phải xác định theo hạng công ty trên cơ sở vị trí, mức độ phức tạp về quản lý, về công nghệ và hiệu quả sản xuất, kinh doanh theo qui mô doanh nghiệp;

- Trên thực tế hiện nay, mặc dù Hội đồng quản trị được xếp lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ theo Quyết định số 83/1998/QĐ-TTg, nhưng thực chất là lương chức vụ vì khi chuyển xếp lương cộng với phụ cấp chức vụ nếu thấp hơn hệ số lương bậc 2/2 của Giám đốc thì được cộng hệ số chênh lệch cho bằng bậc 2 của Giám đốc cùng hạng, trường hợp có chức vụ cao hơn và hưởng lương chức vụ thì vẫn giữ nguyên. Quy định này vừa tạo sự phức tạp trong chuyển xếp lương, vừa tạo tâm lý Hội đồng quản trị xếp theo lương của Tổng giám đốc, Giám đốc công ty (nếu thấp hơn thì cộng phần chênh lệch cho bằng lương của Giám đốc);

- Bảo đảm trật tự vị trí trong xếp lương, cụ thể lương của Hội đồng quản trị hạng cao phải cao hơn của hạng thấp; trong một Tổng công ty thì lương của Hội đồng quản trị các đơn vị thành viên phải thấp hơn tiền lương của Hội đồng quản trị cấp trên;

Vì vậy, đề nghị áp dụng theo phương án 1 (lương chức vụ) cho thống nhất với lương của Giám đốc công ty.

- Đối với viên chức chuyên môn, nghiệp vụ:

Thiết kế bảng lương có sự phân biệt tiền lương giữa lao động có trình độ chuyên môn, kĩ thuật cao, tay nghề giỏi, quyết định những vấn đề công nghệ hoặc chuyên môn quan trọng nhất của công ty (chuyên gia cao cấp) hoặc những người thợ giỏi, đứng đầu trong những ngành, nghề nhất định (nghệ nhân) với lao động chuyên môn, kĩ thuật còn lại (cán sự, chuyên viên...), cụ thể:

+ Đối với chuyên gia cao cấp và nghệ nhân:

Xây dựng một bảng lương chuyên gia và nghệ nhân (đây là bảng lương mới giành cho những người có tài năng), trong đó chuyên gia cao cấp gồm 3 bậc lương,

thấp nhất là 7,0 và cao nhất là 8,0, áp dụng đối với những người có trình độ chuyên môn cao, kĩ thuật giỏi, quyết định những vấn đề công nghệ hoặc chuyên môn quan trọng nhất của công ty; Nghề nhân gồm 2 bậc lương, thấp nhất là 6,25, cao nhất là 6,75, áp dụng đối với những người thợ giỏi, đứng đầu trong những ngành, nghề nhất định.

BẢNG LƯƠNG CHUYÊN GIA CAO CẤP VÀ NGHỀ NHÂN

CHỨC DANH	HỆ SỐ, MỨC LƯƠNG		
	I	II	III
Chuyên gia cao cấp	7,00	7,50	8,00
Nghề nhân	6,25	6,75	

+ *Đối với lao động chuyên môn, kỹ thuật:*

Xây dựng một bảng lương đối với viên chức chuyên môn, nghiệp vụ theo ngạch công việc ứng với trình độ đào tạo, đại học gồm 3 cấp: chuyên viên, chuyên viên chính và chuyên viên cao cấp và trình độ đào tạo thấp hơn đại học là cán sự, kĩ thuật viên với số bậc của mỗi ngạch giữ nguyên như hiện nay (cán sự 12 bậc, chuyên viên 8 bậc, chuyên viên chính 6 bậc và chuyên viên cao cấp 4 bậc), hệ số lương thấp nhất là 1,8 (bậc 1 ngạch cán sự, kĩ thuật viên) và cao nhất là 6,6 (bậc 4 ngạch cao cấp).

BẢNG LƯƠNG VIÊN CHỨC CHUYÊN MÔN, NGHIỆP VỤ

CHỨC DANH	HỆ SỐ, MỨC LƯƠNG											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Chuyên viên cao cấp, kinh tế viên cao cấp, Kỹ sư cao cấp	5,58	5,92	6,26	6,60								
2. Chuyên viên chính, kinh tế viên chính, kỹ sư chính	4,0	4,33	4,66	4,99	5,32	5,65						
3. Chuyên viên, kinh tế viên, kỹ sư	2,34	2,65	2,96	3,27	3,58	3,89	4,20	4,51				
4. Cán sự, kỹ thuật viên	1,80	1,99	2,18	2,37	2,56	2,75	2,94	3,13	3,32	3,51	3,70	3,89

c) Đối với viên chức chuyên môn nghiệp vụ giữ chức vụ Trưởng phòng, Phó trưởng phòng được hưởng phụ cấp giữ chức vụ Trưởng phòng, Phó trưởng phòng theo 5 hạng công ty, cao nhất là 0,7 và thấp nhất là 0,2 so với lương tối thiểu chung.

BẢNG PHỤ CẤP CHỨC VỤ TRƯỞNG PHÒNG, PHÓ TRƯỞNG PHÒNG CÔNG TY

HẠNG CÔNG TY CHỨC DANH	HỆ SỐ, MỨC PHỤ CẤP				
	Tcty đặc biệt và tương đương	Tcty và tương đương	I	II	III
1. Trưởng phòng và tương đương - Hệ số:	0,7	0,6	0,5	0,4	0,3
2. Phó trưởng phòng và tương đương - Hệ số:	0,6	0,5	0,4	0,3	0,2

+ Đối với nhân viên thừa hành, phục vụ:

Nhân viên thừa hành, phục vụ trong công ty nhà nước (gồm nhân viên văn thư và nhân viên phục vụ) áp dụng chung bảng lương viên chức thừa hành phục vụ của khu vực hành chính, sự nghiệp, mỗi ngạch 12 bậc lương, hệ số thấp nhất bằng mức lương tối thiểu 1,0 và hệ số cao nhất là 3,33.

BẢNG LUƠNG NHÂN VIÊN THỪA HÀNH, PHỤC VỤ

CHỨC DANH	HỆ SỐ, MỨC LUƠNG											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Nhân viên văn thư	1,35	1,53	1,71	1,89	2,07	2,25	2,43	2,61	2,79	2,97	3,15	3,33
2. Nhân viên phục vụ	1,00	1,18	1,36	1,54	1,72	1,90	2,08	2,26	2,44	2,62	2,80	2,98

- Đối với công nhân viên trực tiếp sản xuất, kinh doanh:

+ Đối với công nhân viên áp dụng thang lương:

Xây dựng 2 thang lương công nhân trực tiếp sản xuất, kinh doanh, bao gồm 1 thang lương 7 bậc và 1 thang lương 6 bậc, áp dụng đối với công nhân viên được đào tạo để làm các công việc gắn với tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật theo nhóm ngành, nghề (như tiện, phay, bào, mạ điện, khoan...), trong đó:

- Thang lương 7 bậc có 12 nhóm ngành, nghề: Du lịch, dịch vụ khác; văn hoá; dược phẩm; chế biến lâm sản; công trình đô thị; cơ khí, điện, điện tử, tin học; kỹ thuật viễn thông; xây dựng cơ bản, vật liệu xây dựng, sành sứ, thuỷ tinh; luyện kim, hoá chất, địa chất, đo đạc cơ bản; khai thác mỏ lộ thiên; in tiền; chỉnh hình.
- Thang lương 6 bậc có 7 nhóm ngành, nghề: Chế biến lương thực, thực phẩm; Dệt, thuộc da, giả da, giấy, may; nông nghiệp, thuỷ lợi, thuỷ sản; lâm nghiệp; xăng dầu; dầu khí; khai thác mỏ hầm lò.

Trong mỗi nhóm ngành, nghề của thang lương, xây dựng 3 nhóm lương theo điều kiện lao động: nhóm I tương ứng với điều kiện lao động bình thường, nhóm II tương ứng với điều kiện nặng nhọc độc hại và nhóm III tương ứng với điều kiện đặc biệt nặng nhọc độc hại. Trong đó, lấy thang lương nhóm ngành cơ khí, điện, điện tử làm chuẩn để cân đối tiền lương của các ngành, nghề khác. Mức lương thấp nhất trong 2 thang lương là 1,35 (công nhân sơ chế, đóng gói nguyên liệu trong các siêu thị), cao nhất là 5,28 (công nhân dầu khí làm việc ngoài biển và công nhân khai thác mỏ hầm lò).

+ Đối với công nhân viên áp dụng bảng lương:

Xây dựng 15 bảng lương công nhân viên trực tiếp sản xuất, kinh doanh theo nghề, công việc, áp dụng đối với lao động được đào tạo chuyên môn, kỹ thuật hoàn chỉnh theo từng nghề, công việc khác nhau nhưng phục vụ trên mỗi phương tiện kỹ thuật, mỗi vị trí công việc không thể thay thế bằng những người được đào tạo theo tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật công nhân theo các bậc của thang lương, bao gồm công nhân (thợ lặn, lái xe, bốc xếp...), người chỉ huy (Phi công, thuyền trưởng tàu viễn dương), người làm việc theo chuyên môn, kỹ thuật và phục vụ (kiểm soát viên kỹ thuật, nhân viên nhà ga, bảo vệ cơ quan...). Trong đó, xác định quan hệ tiền lương

thấp nhất là 1,25 (áp dụng đối với nhân viên bán vé tại các điểm sinh hoạt văn hoá công cộng) và cao nhất là 7,15 (áp dụng đối với Phi công và Thuyền trưởng tàu viễn dương). Số bậc của bảng lương cơ bản được giữ như hiện nay và có bổ sung thêm từ 1 đến 2 bậc lương đối với một số bảng lương, gồm:

- Bảng lương công nhân viên sản xuất điện, gồm 5 bậc lương, hệ số thấp nhất là 1,55 (công nhân phụ trong dây truyền cấp than nhà máy nhiệt điện) và cao nhất là 5,6 (Trưởng ca nhà máy nhiệt điện công suất trên 600 MW).

- Bảng lương thuyền viên và công nhân viên tàu vận tải biển, vận tải sông, tàu dịch vụ dầu khí, cẩu dầu khí, có từ 2 đến 4 bậc lương theo hạng tàu, hệ số thấp nhất là 1,55 (nhân viên phục vụ trên tàu) và cao nhất là 7,15 (Thuyền trưởng tàu viễn dương trên 10.000 GRT).

- Bảng lương Hoa tiêu, gồm 2 bậc, hệ số thấp nhất là 3,3 và cao nhất là 5,76.

- Bảng lương công nhân các trạm đèn sông, đèn biển, gồm 5 bậc, hệ số thấp nhất là 1,65 (công nhân quản lý vận hành luồng tàu sông) và cao nhất là 4,93 (công nhân trạm đèn biển trên 50 hải lý).

- Bảng lương thuyền viên và công nhân viên tàu công trình, tàu trực vớt, cứu hộ, thay thả phao, tàu tìm kiếm cứu nạn hàng hải, có từ 2 đến 4 bậc lương theo hạng tàu, hệ số thấp nhất là 1,55 (nhân viên phục vụ trên tàu nạo vét sông) và cao nhất là 6,4 (Thuyền trưởng tàu tìm kiếm cứu nạn hàng hải).

- Bảng lương thuyền viên và công nhân viên tàu, thuyền đánh cá, vận chuyển và thu mua cá trên biển, trên sông, hồ, có từ 2 đến 4 bậc lương theo hạng tàu, hệ số thấp nhất là 1,95 (Thuỷ thủ tàu đánh cá trên sông hồ) và cao nhất là 6,00 (Thuyền trưởng tàu đánh cá trên biển công suất trên 800 CV).

- Bảng lương Thợ lặn, có từ 1 đến 4 bậc lương, hệ số thấp nhất là 2,99 và cao nhất là 5,76.

- Bảng lương công nhân viên Hàng không dân dụng, có từ 4 đến 5 bậc lương theo hạng máy bay, hệ số thấp nhất là 1,6 (nhân viên vệ sinh máy bay) và cao nhất

là 7,15 (Phi công máy bay trên 200 chỗ ngồi).

- Bảng lương công nhân viên Bưu chính viễn thông, gồm 5 bậc, hệ số thấp nhất là 1,54 (nhân viên vận chuyển bưu chính) và cao nhất là 5,19 (Kiểm soát viên kĩ thuật cấp I).

- Bảng lương công nhân viên vận tải đường sắt, có từ 2 đến 4 bậc lương, hệ số thấp nhất là 1,55 (Nhân viên nhà ga) và cao nhất là 5,32 (Tài xế tàu).

- Bảng lương công nhân viên thương mại và công nhân bốc xếp, có từ 4 đến 5 bậc lương, hệ số thấp nhất là 1,45 (Nhân viên bảo quản hàng hoá trong kho) và cao nhất là 4,68 (công nhân bốc xếp cơ giới).

- Bảng lương công nhân lái xe ở các doanh nghiệp, gồm 4 bậc lương, hệ số thấp nhất là 2,18 (lái xe con, xe taxi) và cao nhất là 5,15 (lái xe tải, xe cẩu trên 40 tấn).

- Bảng lương công nhân viên bán vé, bảo vệ trật tự tại các điểm sinh hoạt văn hoá công cộng, bến xe, nhà ga, bến cảng, gồm 5 bậc, hệ số thấp nhất là 1,25 (nhân viên bán vé tại các điểm sinh hoạt văn hoá công cộng) và cao nhất là 3,72 (nhân viên bán vé trên xe Buýt).

- Bảng lương nhân viên mua bán vàng, bạc, đá quý và kiểm chọn giấy bạc tại nhà máy in tiền, có từ 5 đến 6 bậc lương, hệ số thấp nhất là 1,65 và cao nhất là 3,93.

- Bảng lương nhân viên ngành dịch vụ, du lịch, có từ 3 đến 5 bậc lương, hệ số thấp nhất là 1,65 (nhân viên cắt tóc, giặt là) và cao nhất là 5,95 (chuyên gia nấu ăn).

III.2.1.5.5. Khuyến nghị các điều kiện, giải pháp áp dụng phương án thiết kế mới

Để hệ thống thang lương, bảng lương mới khi áp dụng trong các công ty nhà nước đảm bảo được các nguyên tắc đề ra, cần phải có các điều kiện và giải pháp sau:

+ Điều kiện thực hiện:

- Phải coi xếp lương đúng cho người lao động là một yếu tố thúc đẩy, khuyến khích người lao động làm việc có hiệu quả, bảo đảm trật tự trong tiền lương, tác động tích cực đến chi phí tiền lương ở đầu vào và là một trong những biện pháp để giảm giá thành, tăng khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp;

- Phải có hệ thống tiêu chuẩn (tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ, tiêu chuẩn cấp bậc kĩ thuật và tiêu chuẩn xếp hạng công ty) đầy đủ, phù hợp, cân đối giữa các ngành, các loại lao động trong công ty, đồng thời ra soát việc xếp lương hiện hành làm cơ sở cho việc xếp lương mới gắn với công việc, chức vụ đảm nhận;

- Phải có đội ngũ những người lao động tác lao động, tiền lương đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng để thực hiện việc rà soát, đánh giá, xây dựng hệ thống các tiêu chuẩn... làm cơ sở để xếp lương đúng cho người lao động.

+ Các giải pháp thực hiện:

- Cùng cố tổ chức bộ máy và tăng cường đủ số lượng, chất lượng nhân viên làm công tác lao động, tiền lương của công ty theo quy định của pháp luật lao động.

- Nhà nước cần có hướng dẫn cụ thể trong việc thực hiện chính sách tiền lương, đặc biệt phương pháp xây dựng và hoàn chỉnh hệ thống các tiêu chuẩn phù hợp với đặc điểm về công nghệ, tổ chức bộ máy, tổ chức sản xuất của các công ty;

- Tổ chức, hướng dẫn thực hiện đúng các nguyên tắc đã đề ra, đồng thời giao quyền chủ động cho các công ty trong việc chuyển xếp lương và tự chịu trách nhiệm; Tăng cường tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động; có kế hoạch thanh tra, kiểm tra việc thực hiện của công ty để kịp thời uốn nắn, chấn chỉnh, đồng thời tăng cường bồi dưỡng trình độ chuyên môn, kĩ thuật cho đội ngũ người làm công tác lao động, tiền lương; ngăn ngừa và xử lý nghiêm các vi phạm của công ty, bảo đảm cho công ty thực hiện đúng các qui định của Nhà nước;

- Cùng với việc xếp lương theo hệ thống thang lương, bảng lương gắn với công

việc, chức vụ đảm nhận, tiếp tục giao quyền chủ động cho các công ty trong việc phân phối, trả lương, trả thưởng cho người lao động bảo đảm dân chủ, công bằng, minh bạch, khuyến khích những người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, có năng suất lao động cao, đóng góp nhiều cho công ty;

- Nâng cao vai trò, vị thế của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các công ty.

III.2.1.5.6. Dự kiến chuyển xếp từ thang lương, bảng lương cũ sang thang lương, bảng lương mới

+ Nguyên tắc chuyển xếp:

1/ Việc chuyển xếp lương phải theo công việc được giao, chức vụ đang đảm nhận. Thay đổi công việc, thay đổi chức vụ thì xếp lương theo công việc mới, chức vụ mới. Cơ sở để xếp lương đối với công nhân, nhân viên trực tiếp sản xuất, kinh doanh là danh mục nghề và tiêu chuẩn cấp bậc kĩ thuật công nhân ; đối với nhân viên chuyên môn là tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ nhân viên ; đối với các chức vụ quản lí (Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng và thành viên Hội đồng quản trị) là tiêu chuẩn xếp hạng công ty nhà nước.

2/ Đối với Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng và thành viên Hội đồng quản trị, khi thôi giữ chức vụ quản lí nếu chuyển làm công việc chuyên môn thì lấy mức lương chuyên môn trước khi xếp lương chức vụ cộng với thời gian giữ chức vụ để chuyển xếp sang ngạch, bậc tương ứng của thang lương, bảng lương mới. Không bảo lưu mức lương cũ;

3/ Căn cứ vào ngạch, bậc lương của bảng lương hiện xếp để chuyển sang bậc lương chức vụ hoặc ngạch, bậc lương chuyên môn, nghiệp vụ của bảng lương mới. Khi chuyển xếp lương mới, không kết hợp nâng ngạch, bậc lương;

+ Chuyển xếp lương đối với từng loại lao động:

- Đối với Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng.

Phương án 1: (lương chức vụ) thực hiện chuyển xếp bậc 1 cũ chuyển vào bậc

1 mới, bậc 2 cũ chuyển vào bậc 2 mới (kèm theo). Đối với những người đã giữ bậc 2/2 từ 3 năm trở lên thì chuyển xếp vào bậc 3/3 mới.

Phương án 2: (lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo) thực hiện chuyển xếp như sau:

+ Lấy hệ số mức lương bậc cũ, trừ đi phụ cấp chức vụ lãnh đạo thiết kế đối với mỗi chức danh và chuyển xếp vào bậc lương có hệ số lương gần nhất trong bảng lương viên chức chuyên môn nghiệp vụ trong doanh nghiệp. Trên cơ sở đó xếp vào hệ số mức lương mới, cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo.

+ Quy định hệ số mức lương chuẩn đối với mỗi chức danh làm cơ sở để xếp lương đối với các viên chức mới được bổ nhiệm, giữ chức vụ lãnh đạo theo nguyên tắc lấy hệ số mức lương bậc cũ, trừ đi phụ cấp chức vụ lãnh đạo đối với mỗi chức danh và so với bậc lương có hệ số lương gần nhất trong bảng lương viên chức chuyên môn nghiệp vụ trong doanh nghiệp. Đây chính là hệ số mức lương chuẩn đối với mỗi chức danh cụ thể:

. Tổng Giám đốc doanh nghiệp hạng đặc biệt: bậc 5/6, ngạch chuyên viên cao cấp (hệ số mới 6,84).

- Phó Tổng giám đốc doanh nghiệp hạng đặc biệt và giám đốc doanh nghiệp hạng 1, bậc 2/6, ngạch chuyên viên cao cấp (hệ số mới 5,76)

. Phó Giám đốc doanh nghiệp hạng I và Giám đốc doanh nghiệp hạng II: bậc 5/8, ngạch chuyên viên chính (hệ số mới 5,06).

- Phó Giám đốc doanh nghiệp hạng II và Giám đốc doanh nghiệp hạng III: bậc 3/8, ngạch chuyên viên chính (hệ số mới 4,38).

- Phó Giám đốc doanh nghiệp hạng III: bậc 1/8, ngạch chuyên viên chính (hệ số mới 3,70)

- Thực hiện chuyển xếp từ lương chức vụ hiện giữ sang lương chức vụ mới theo nguyên tắc : Căn cứ vào hạng công ty hiện xếp để chuyển xếp vào bảng lương theo hạng tương ứng và chuyển xếp bậc 1 cũ vào bậc 1 mới, bậc 2 cũ vào bậc 2 mới.

- Đối với các trường hợp thôi giữ chức vụ quản lý chuyển làm công việc chuyên môn thì lấy mức lương chuyên môn trước khi được bổ nhiệm giữ chức vụ quản lý để chuyển xếp vào mức lương chuyên môn mới và lấy thời gian giữ chức vụ quản lý để nâng bậc lương.

+ **Đối với thành viên Hội đồng quản trị, thành viên Ban kiểm soát.**

- **Đối với Hội đồng quản trị**

Phương án 1: (lương chức vụ) chuyển xếp từ lương chuyên môn bằng lương hiện hành hiện nay sang lương chức vụ theo hạng doanh nghiệp theo nguyên tắc:

- Lấy hệ số lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ được thiết kế theo hạng doanh nghiệp (Chủ tịch Hội đồng quản trị bằng phụ cấp chức vụ của Giám đốc, Thành viên chuyên trách bằng Phó Giám đốc cùng doanh nghiệp), chuyển xếp vào hệ số lương gần nhất theo bảng lương viên chức quản lý doanh nghiệp theo NĐ 26/CP (Chủ tịch Hội đồng quản trị xếp vào hệ số lương của chức danh Giám đốc, Thành viên chuyên trách vào hệ số lương của Phó Giám đốc cùng doanh nghiệp).

+ Đối với trường hợp tổng hệ số lương chuyên môn hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ quá cao so với hệ số lương của bậc 2/2 của Giám đốc hoặc Phó Giám đốc cùng doanh nghiệp (cao hơn từ 70% mức chênh lệch giữa bậc 1 và bậc 2) thì chuyển vào bậc 3/3 mới.

Phương án 2: (Lương chuyên môn) chuyển xếp từ lương chuyên môn bằng lương hiện hành chính hiện nay sang bảng lương viên chức, chuyên môn nghiệp vụ trong doanh nghiệp theo nguyên tắc:

+ Hệ số lương cũ chuyển xếp vào bậc có hệ số tương đương thuộc bảng lương viên chức, chuyên môn nghiệp vụ trong doanh nghiệp.

+ Chuyển xếp bậc 1 cũ (đã chuyển sang bảng lương viên chức, chuyên môn nghiệp vụ doanh nghiệp) vào bậc 1 mới, bậc 2 cũ vào bậc 2 mới...

+ Đối với các trường hợp số bậc lương cũ (hành chính) nhiều hơn số bậc lương cũ (doanh nghiệp) thì hưởng phụ cấp thâm niên mỗi bậc 5%.

+ Hội đồng quản trị xếp lương chuyên môn, cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo:

Chủ tịch Hội đồng quản trị bằng phụ cấp chức vụ của Giám đốc, Thành viên chuyên trách bằng Phó Giám đốc cùng doanh nghiệp

Cụ thể, chuyển xếp như sau:

- Đối với Chủ tịch Hội đồng quản trị, căn cứ vào hạng công ty hiện xếp để chuyển xếp vào bảng lương mới theo hạng tương ứng theo nguyên tắc: nếu tổng hệ số mức lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ hiện hưởng nhỏ hơn hệ số mức lương bậc 2 của Giám đốc công ty cùng hạng thì chuyển xếp vào bậc 1 mới; nếu tổng hệ số mức lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ hiện hưởng bằng hoặc lớn hơn hệ số mức lương bậc 2 của Giám đốc công ty cùng hạng thì chuyển xếp vào bậc 2 mới.

- Đối với thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị, căn cứ vào hạng công ty hiện xếp để chuyển xếp vào bảng lương mới theo hạng tương ứng theo nguyên tắc: nếu tổng hệ số mức lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ hiện hưởng nhỏ hơn hệ số mức lương bậc 2 của Phó giám đốc công ty cùng hạng và thời gian bổ nhiệm làm thành viên chuyên trách dưới 3 năm (36 tháng) thì chuyển xếp vào bậc 1 mới; nếu tổng hệ số mức lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ hiện hưởng nhỏ hơn hệ số mức lương bậc 2 của Phó giám đốc công ty cùng hạng và thời gian bổ nhiệm làm thành viên chuyên trách từ 3 năm (36 tháng) trở lên hoặc có tổng hệ số mức lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ hiện hưởng bằng, lớn hơn hệ số mức lương bậc 2 của Phó giám đốc công ty cùng hạng thì chuyển xếp vào bậc 2 mới.

Đối với trường hợp đã chuyển xếp vào bậc 2 mới mà hệ số mức lương mới vẫn thấp hơn tổng hệ số mức lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ hiện hưởng thì được hưởng hệ số chênh lệch bảo lưu.

+ Đối với thành viên Ban kiểm soát (không kể Trưởng ban kiểm soát):

Chuyển xếp từ lương chuyên môn bảng lương hành chính, sự nghiệp (có số bậc lương nhiều hơn) sang lương chuyên môn bảng lương của công ty nhà nước (có số bậc lương ít hơn) theo nguyên tắc: chuyển ngang vào ngạch, bậc lương mới theo bảng lương nhân viên chuyên môn, nghiệp vụ ở các công ty nhà nước. Trường hợp

số bậc lương của ngạch hiện xếp nhiều hơn số bậc lương của ngạch mới thì bậc lương hiện xếp cao hơn chuyển xếp vào bậc lương cuối cùng của ngạch mới. Nếu hệ số mức lương mới thấp hơn hệ số mức lương hiện xếp thì được hưởng hệ số chênh lệch bảo lưu.

+ **Đối với viên chức chuyên môn, nghiệp vụ:**

+ **Đối với chuyên gia cao cấp và nghệ nhân:**

- Đối với chuyên gia cao cấp là các chức danh mới, doanh nghiệp phải xây dựng tiêu chuẩn cụ thể trước khi thực hiện xếp lương.

- Đối với Nghệ nhân thực hiện chuyển xếp lương theo nguyên tắc bậc 1 cũ vào bậc 1 mới, bậc 2 cũ vào bậc 2 mới.

+ **Đối với lao động chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phụ vụ:**

- Thực hiện chuyển xếp lương theo nguyên tắc ngạch, bậc lương cũ chuyển xếp tương ứng vào ngạch, bậc lương mới.

- Đối với lao động tốt nghiệp cao đẳng mới vào làm công việc ngạch cán sự, kỹ thuật viên hoặc đang xếp bậc 1 của ngạch cán sự, kỹ thuật viên thì chuyển xếp vào bậc 2 của ngạch cán sự, kỹ thuật viên theo bảng lương mới.

+ **Đối với công nhân trực tiếp sản xuất, kinh doanh:**

- **Đối với công nhân áp dụng thang lương:**

Căn cứ vào nhóm ngành, chức danh nghề và bậc lương hiện xếp để chuyển ngang sang bậc của thang lương mới (bậc 1 cũ chuyển vào bậc 1 mới, bậc 2 cũ chuyển vào bậc 2 mới, bậc 3 cũ chuyển vào bậc 3 mới...).

- **Đối với công nhân áp dụng bảng lương:**

Căn cứ vào chức danh nghề theo từng bảng lương, thực hiện chuyển xếp theo nguyên tắc: bậc cũ vào bậc mới tương ứng (bậc 1 cũ chuyển vào bậc 1 mới, bậc 2 cũ chuyển vào bậc 2 mới, bậc 3 cũ chuyển vào bậc 3 mới...).

+ **Đối với đơn vị sự nghiệp của các Tổng công ty, công ty:**

Đối với các chức danh như nghiên cứu viên, nhân viên y tế, giáo viên trong các đơn vị sự nghiệp của công ty nhà nước (viện nghiên cứu, bệnh viện, trường giáo dục, đào tạo được thành lập và hoạt động theo quy định của Bộ Khoa học và công nghệ, Bộ Y tế, Bộ Giáo dục và đào tạo, Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội) đang xếp lương theo bảng lương khoa học kỹ thuật, y tế, giáo dục và đào tạo thuộc khu vực hành chính, sự nghiệp thì thực hiện chuyển xếp lương mới theo bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ đối với cán bộ, viên chức trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước.

+ Đối với Hội đồng quản trị:

Lấy ví dụ về chuyển xếp lương của Chủ tịch Hội đồng quản trị doanh nghiệp hạng đặc biệt (Hội đồng quản trị các Tổng công ty và doanh nghiệp khác tương tự) có kết quả chuyển xếp lương cũ sang lương mới theo 2 phương án như sau:

CHUYỂN XẾP LƯƠNG CŨ SANG LƯƠNG MỚI VIÊN CHỨC QUẢN LÝ

1. Lương cũ (ngạch chuyên viên cao cấp)	<Bậc 4	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7
- Hệ số lương chuyên môn (công chức)	<5,85	5,85	6,26	6,67	7,1
- Hệ số phụ cấp chức vụ lãnh đạo	1,10	1,10	1,10	1,10	1,1
- Hệ số chênh lệch để bằng bậc 2/2 của PGĐ	>0,11	0,11	-	-	-
Cộng (tổng hệ số):	7,06	7,06	7,36	7,77	8,2
2. Lương mới (thực hiện từ 01/10/2004)					
<i>a. Phương án lương chức vụ (bậc cao nhất)</i>	8,50	8,50	8,50	8,50	8,50
<i>b. Phương án lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ</i>					
- Lương chuyên môn (chuyển ngang bậc)	<7,28	7,28	7,64	8,00	8+5%=8,4
- Phụ cấp chức vụ lãnh đạo (bằng Thứ trưởng)	1,30	1,30	1,30	1,30	1,30
Cộng (tổng hệ số):	<8,58	8,58	8,94	9,30	9,70
3. Chênh lệch giữa phương án lương chức vụ với lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ		- 0,08	-0,44	-0,80	-1,20

Như vậy:

- Nếu thực hiện lương chức vụ (cao nhất là bậc 2 hệ số lương mới là 8,5) thì tất cả các Chủ tịch Hội đồng quản trị hiện đã xếp bậc 4/7 ngạch chuyên viên cao cấp trở lên đều phải xếp vào một hệ số lương 8,50 là bị **hạ thấp lương** so với tương quan chung của cán bộ, công chức (vì các tổng hệ số 8,58; 8,94; 9,3 và 9,7 đều xếp vào hệ số 8,50).

- Nếu thực hiện phương án lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ thì Chủ tịch Hội đồng quản trị đã xếp lương chuyên môn bậc 4 ngạch chuyên viên cao cấp trở lên sẽ không bị hạ thấp lương so với tương quan chung: các trường hợp khác được hưởng hệ số chênh lệch bằng bậc 2/2 của Tổng Giám đốc sẽ xử lý từng trường hợp cụ thể theo nguyên tắc lương mới không thấp hơn lương (có hệ số chênh lệch) hiện hưởng.

+ Đối với Tổng Giám đốc, Phó Tổng Giám đốc, Giám đốc, Phó Giám đốc và Kế toán trưởng:

1. Lương cũ (lương chức vụ)	Bậc 1: Hệ số 6,72	Bậc 2: Hệ số 7,06		
		Dưới 3 năm	Từ 3 năm đến dưới 6 năm	Từ 6 năm đến dưới 9 năm
2. Lương mới (1/10/2004)				
<i>a. Phương án lương chức vụ</i>	7,86	8,20	8,20	8,20
<i>b. Phương án lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ</i>				
- Hệ số lương chuyên môn mới	6,92 (bậc 3 CVCC)	7,28 (bậc 4 CVCC)	7,64 (bậc 5 CVCC)	8,0 (bậc 6 CVCC)
- Hệ số phụ cấp chức vụ	1,20	1,20	1,20	1,20
<i>Cộng tổng hệ số:</i>	8,12	8,48	8,84	9,40
3. Chênh lệch giữa phương án lương chức vụ so với phương án lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ:	- 0,26	- 0,28	- 0,64	- 1,20

(Phương án lương chuyên môn cộng với phụ cấp chức vụ thì Tổng Giám đốc

xếp bậc 2 từ năm thứ 9 trở lên được tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung như chuyên viên cao cấp).

Như vậy:

- Nếu thực hiện phương án lương chức vụ thì chuyển xếp lương cũ sang lương mới đều bị hạ thấp lương so với tương quan chung và bị khống chế trần tối đa là bậc 2.

- Nếu thực hiện phương án lương chuyên môn cộng với phụ cấp chức vụ thì không bị hạ thấp lương so với tương quan chung vì được nâng bậc lương và hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung. Các trường hợp có mức lương thấp khi bổ nhiệm Giám đốc được xếp ngay vào mức lương chuẩn có thể thấp hơn bậc 1 của phương án lương chức vụ, nhưng sau khi đủ niên hạn giữ bậc được nâng bậc lương không khống chế trần tối đa là bậc 2 của phương án lương chức vụ. Phương án lương chức vụ thì khi xếp bậc 2 giữ nguyên lương cho đến khi thay đổi công việc hoặc nghỉ hưu).

III.2.2. Phương hướng và giải pháp thiết kế các phụ cấp lương:

III.2.2.1. Nguyên tắc thiết kế phụ cấp lương:

1- Thiết kế hệ thống phụ cấp lương phải trên cơ sở hệ thống hoá, rà soát các loại phụ cấp lương hiện hành để xác định rõ loại phụ cấp kế thừa, loại phụ cấp thay thế, loại phụ cấp bổ sung; trên cơ sở tiêu chí cụ thể phân định được phụ cấp này với phụ cấp khác.

2- Thiết kế mức phụ cấp lương cụ thể của từng loại phụ cấp phải đảm bảo nguyên tắc chuyển đổi được từ mức phụ cấp cũ sang mức phụ cấp mới. Không để xảy ra tình trạng thiệt thòi cho người được hưởng trong quá trình chuyển xếp, cũng như không tăng mức hưởng do chuyển xếp gây ra.

3- Thiết kế đối tượng hưởng phụ cấp phải rõ ràng, không vì quy định mới mà dẫn đến bỏ sót đối tượng hoặc tăng đối tượng hưởng phụ cấp.

III.2.2.2. Thiết kế cụ thể các loại phụ cấp

III.2.2.2.1. Thiết kế cụ thể đối với các phụ cấp hiện hành tiếp tục được áp dụng có căn cứ là tiền lương tối thiểu.

Thuộc nhóm này có các phụ cấp sau:

- Phụ cấp chức vụ lãnh đạo

- Phụ cấp khu vực
- Phụ cấp độc hại nguy hiểm
- Phụ cấp lưu động
- Phụ cấp trách nhiệm
- Nguyên tắc thiết kế:**

- Nhìn chung không thay đổi tiêu chuẩn xác định, đối tượng hưởng phụ cấp và mức phụ cấp tối đa so hiện hành (trừ phụ cấp chức vụ do yêu cầu mới về chế độ tiền lương chức vụ).

- Trong phạm vi mức phụ cấp tối đa, có xem xét bổ sung mức phụ cấp cụ thể để giải quyết bất hợp lý khi quy định cho từng đối tượng, từng địa bàn.

- Hướng tới định lượng cụ thể một số tiêu chí làm căn cứ xét hưởng phụ cấp và làm rõ hơn cơ chế giải quyết hưởng phụ cấp khắc phục tình trạng xin – cho; lợi dụng phụ cấp tăng thu nhập.

+ Thiết kế cụ thể các phụ cấp:

Phụ cấp chức vụ lãnh đạo:

- Điều chỉnh khung mức phụ cấp từ 0,1 đến 1,15 mức lương tối thiểu theo quan hệ tiền lương hiện nay 1 – 1,78 – 10 lên từ 0,15 đến 1,5 mức lương tối thiểu để tương quan hợp lý với việc mở rộng quan hệ tiền lương 1 – 2,34 – 13 sắp tới.

- Cơ chế quy định: Chính phủ công bố bảng hệ thống phụ cấp chức vụ trong Nghị định qui định chế độ tiền lương mới, trong đó thống nhất cơ chế quy định đối với một số ngành dọc (như Hải quan, Thuế, Kho bạc, Dự trữ quốc gia...) là quy định khung tối đa – tối thiểu đối với phụ cấp chức vụ tối đa cho mỗi hệ thống và giao cho Liên bộ Nội vụ – Tài chính và Bộ quản lý ngành, lĩnh vực quy định cụ thể.

Phụ cấp khu vực:

Do chế độ phụ cấp khu vực mới được xem xét lại một cách khá tổng thể nên không nhất thiết đặt ra việc xem xét lại tại thời điểm này. Theo đó, về cơ bản vẫn giữ nguyên các tiêu chí xác định và phức phụ cấp nêu tại Thông tư liên tịch số 03 (gồm 7 mức: 0,1-0,2-0,3-0,4-0,5-0,7-1,0)

- Cơ chế quy định: Nghị định Chính phủ về tiền lương quy định về nguyên tắc tiêu chí hưởng phụ cấp và khung mức hưởng phụ cấp Liên Bộ Nội vụ – Tài chính hướng dẫn thực hiện

- Cơ chế giải quyết hưởng phụ cấp: Đối với những địa bàn đã hưởng phụ cấp khu vực theo Thông tư 03 thì chuyển ngang và thực hiện từ ngày áp dụng chế độ tiền lương mới, chấm dứt việc bảo lưu các khu vực đã có sự điều chỉnh.

Các trường hợp mới bổ sung việc xem xét giải quyết theo quy định hiện hành khi phát sinh và thực hiện khi có quyết định hưởng phụ cấp khu vực.

Trong những năm trước mắt khi chưa cải cách bảo hiểm xã hội, phụ cấp khu vực được sử dụng đóng bảo hiểm xã hội.

Phụ cấp độc hại, nguy hiểm:

Giữ nguyên qui định hiện hành về phụ cấp độc hại nguy hiểm gồm 4 mức 0,1 - 0,2 - 0,3 - 0,4 tính trên mức lương tối thiểu.

Giao Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội làm rõ hơn tiêu chí điều kiện hưởng phụ cấp này.

Phụ cấp độc hại nguy hiểm được quy định tiêu chí điều kiện hưởng, các mức phụ cấp cụ thể trong Nghị định của Chính phủ. Đối tượng đang hưởng phụ cấp này nếu còn đủ tiêu chí điều kiện được tiếp tục hưởng phụ cấp khi cải cách tiền lương, không đặt vấn đề quyết định lại

Phụ cấp lưu động:

Giữ nguyên mức tối đa đối với phụ cấp này là 0,6 tính trên mức lương tối thiểu. Phụ cấp lưu động gồm ba mức 0,2 - 0,4 - 0,6

Các đối tượng đang hưởng phụ cấp lưu động nếu còn đủ điều kiện thì tiếp tục hưởng phụ cấp lưu động theo đúng mức ấy, không đặt vấn đề điều chỉnh lên hoặc xuống.

Chính phủ qui định tiêu chí điều kiện hưởng, các mức phụ cấp cụ thể và giao Bộ Nội vụ thoả thuận với Bộ Tài chính, Bộ Lao động hướng dẫn cụ thể phụ cấp.

Phụ cấp trách nhiệm công việc

Giữ nguyên qui định hiện hành về đối tượng hưởng và bổ sung thêm mức phụ

cấp để bao gồm năm mức 0,1 – 0,2 – 0,3 và 0,5 tính trên mức lương tối thiểu.

Chính phủ qui định trong Nghị định về tiền lương và giao cho Bộ Nội vụ thống nhất với Bộ Tài chính – Bộ Lao động hướng dẫn phụ cấp này.

III.2.2.2.2- Thiết kế cụ thể đối với các phụ cấp theo tiền lương cơ bản

Thuộc nhóm này có các phụ cấp sau:

- Phụ cấp đặc biệt
- Phụ cấp thu hút
- Phụ cấp phục vụ quốc phòng an ninh
- Phụ cấp thâm niên

+ Nguyên tắc thiết kế

Nhìn chung đối với các loại phụ cấp này cũng không đặt vấn đề thay đổi về tiêu chí, điều kiện hưởng phụ cấp, đối tượng hưởng phụ cấp và mức phụ cấp tối đa.

Do tính chất của phụ cấp thu hút, phụ cấp đặc biệt, phụ cấp khu vực có một số điểm chung về tiêu chí, điều kiện hưởng, vì vậy cần phải có quy định rõ ràng hơn cả về định tính và định lượng. Đặc biệt, cần có qui định việc loại trừ không hưởng trùng lặp 2, 3 loại phụ cấp khi xảy ra trùng lặp trong xem xét các yếu tố.

+ Thiết kế cụ thể các phụ cấp

Phụ cấp đặc biệt:

- Giữ nguyên qui định về tiêu chí điều kiện hưởng phụ cấp; đối tượng hưởng phụ cấp và mức phụ cấp tối đa.

Mức phụ cấp đặc biệt: Phụ cấp đặc biệt gồm 3 mức 30 – 50 – 100% trên lương cơ bản hiện hưởng (bao gồm cả phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có), phụ cấp chức vụ (nếu có)).

Cơ chế qui định: Chính phủ qui định nguyên tắc, điều kiện, đối tượng, mức phụ cấp đặc biệt; Liên Bộ hướng dẫn thực hiện (chuyển xếp đối tượng đã hưởng và giải quyết hưởng cho các đối tượng phát sinh từ nay trở đi).

Phụ cấp thu hút:

Giữ nguyên tiêu chí, điều kiện hưởng phụ cấp, đối tượng hưởng và mức phụ cấp cụ thể. Đồng thời, duy trì cơ chế hưởng phụ cấp thu hút theo thời hạn từ 3 – 5

năm.

Về phụ cấp cụ thể: Phụ cấp thu hút gồm 4 mức: 30– 50 và 70% so mức lương cơ bản hiện hưởng bao gồm cả phụ cấp thâm niên vượt khung và phụ cấp chức vụ (nếu có).

Về cơ chế qui định: Chính phủ quy định trong Nghị định chung về tiền lương và giao Liên Bộ Nội vụ – Tài chính hướng dẫn cụ thể. Các đối tượng hiện đang hưởng phụ cấp thu hút được chuyển xếp sang hưởng mức phụ cấp mới cho đến khi hết thời gian được hưởng phụ cấp thu hút đã cho phép. Việc giải quyết hưởng từ nay về sau thực hiện theo hướng dẫn liên Bộ

Phụ cấp phục vụ Quốc phòng – An ninh

Giữ nguyên các quy định về phụ cấp quốc phòng an ninh áp dụng đối với các đối tượng làm việc trong các cơ quan thuộc lực lượng vũ trang và cơ yếu.

Phụ cấp phục vụ quốc phòng an ninh gồm 2 mức: 30% và 50% mức lương cơ bản hiện hưởng (bao gồm cả phụ cấp thâm niên vượt khung và phụ cấp chức vụ lãnh đạo (nếu có)

Phụ cấp thâm niên nghề

Giữ nguyên các quy định về đối tượng hưởng phụ cấp và cách tính toán phụ cấp qui định là căn cứ vào lương cơ bản hiện hưởng bao gồm phụ cấp thâm niên vượt khung và phụ cấp chức vụ(nếu có). Liên Bộ Nội vụ – Tài chính hướng dẫn phụ cấp này. Các đối tượng đang hưởng phụ cấp này được chuyển sang hưởng phụ cấp theo cách tính toán đã qui định trước đây.

III.2.2.2.3- Thiết kế cụ thể đối với các loại phụ cấp bổ sung mới:

Thuộc nhóm này có các phụ cấp sau:

- Phụ cấp theo nghề hoặc công việc (gọi chung là phụ cấp ưu đãi nghề, công việc)

- Phụ cấp thâm niên vượt khung

- Phụ cấp kiêm nhiệm người đứng đầu cơ quan tổ chức khác.

+ Phụ cấp ưu đãi nghề – công việc:

Có hai điều kiện để hưởng:

- Có sự chênh lệch về điều kiện lao động đã hình thành trong mức lương cơ bản cũ phân biệt theo nghề, công việc nay chuyển sang mức lương mới thống nhất trên cơ sở điều kiện lao động hình thành.

- Thuộc nhóm nghề hoặc công việc Nhà nước có qui định được hưởng chính sách ưu đãi, khuyến khích cao hơn so với mặt bằng chung

Đối tượng hưởng:

Cán bộ công chức viên chức có đủ hai điều kiện trên (trừ lực lượng vũ trang đã tính đến tính chất nghề và chính sách ưu đãi trong bảng lương lực lượng vũ trang).

Mức phụ cấp và căn cứ tính:

Phụ cấp ưu đãi nghề, công việc được xác định cho từng đối tượng hưởng lương cụ thể trong khung phụ cấp gồm 10 mức: 5 – 10 – 15- 20 – 25 – 30 – 35 – 40 – 45 và 50%. Phụ cấp ưu đãi nghề được tính trên cơ sở mức lương cơ bản hiện hưởng bao gồm cả phụ cấp thâm niên vượt khung và phụ cấp chức vụ (nếu có).

Các mức từ 40 – 50% dành riêng chuyển đổi phụ cấp cho các đối tượng hiện hưởng phụ cấp có tính chất ưu đãi nghề 50 – 70% như phụ cấp giáo viên đứng lớp....

Cơ chế qui định phụ cấp: Chính phủ qui định tiêu chí, điều kiện và các mức phụ cấp ưu đãi giao các bộ, ngành liên quan rà soát chế độ hiện hành, xây dựng chế độ phụ cấp ưu đãi mới trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ quyết định cụ thể cho từng nghề, công việc cần có chính sách ưu đãi, khuyến khích; Liên Bộ Nội vụ – Tài chính hướng dẫn cụ thể phương thức, cơ chế thẩm định trình Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ ký quyết định phụ cấp cụ thể trên cơ sở đề nghị của cơ quan quản lý nhà nước đối với nghề hoặc công việc.

Đối với các trường hợp phát sinh mới, chưa có quy định cũ nếu đủ tiêu chuẩn điều kiện thì xây dựng đề án gửi Liên Bộ thẩm định và trình Thủ tướng Chính phủ quyết định, thời điểm thực hiện căn cứ vào quy định tại Quyết định.

Bãi bỏ các loại phụ cấp có tính chất ưu đãi cũ khi hưởng phụ cấp ưu đãi mới như phụ cấp giáo viên đứng lớp, phụ cấp dưỡng liên đối với ngành tòa án, kiểm sát,

một số chức danh tư pháp,...

Với các nội dung trên dự kiến xây dựng chế độ phụ cấp trách nhiệm theo nghề áp dụng đối với Thẩm phán Toà án nhân dân các cấp (kể cả Chánh án Toà án nhân dân tối cao), Thư ký Toà án và Thẩm tra viên thuộc ngành Toà án như sau:

- Chánh án Toà án nhân dân tối cao, Thẩm phán Toà án nhân dân tối cao được hưởng phụ cấp trách nhiệm bằng 20% mức lương hiện hưởng cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có).

- Thẩm phán Toà án nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương được hưởng phụ cấp trách nhiệm bằng 25% mức lương hiện hưởng cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có).

- Thẩm phán Toà án nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh được hưởng phụ cấp trách nhiệm bằng 30% mức lương hiện hưởng cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có).

- Thư ký Toà án các cấp được hưởng phụ cấp trách nhiệm bằng 20% mức lương hiện hưởng cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có).

- Thẩm tra viên cao cấp được hưởng phụ cấp trách nhiệm bằng 15% mức lương hiện hưởng cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có).

- Thẩm tra viên chính được hưởng phụ cấp trách nhiệm bằng 20% mức lương hiện hưởng cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có).

- Thẩm tra viên được hưởng phụ cấp trách nhiệm bằng 25% mức lương hiện hưởng cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có).

Xây dựng chế độ phụ cấp ưu đãi theo nghề trên cơ sở điều chỉnh chế độ phụ cấp ưu đãi đối với giáo viên, xây dựng chế độ phụ cấp ưu đãi đối với cán bộ, viên chức ngành y tế, cán bộ, viên chức ngành nông nghiệp, tài nguyên môi trường...

+ *Phụ cấp thâm niên vượt khung:*

Áp dụng đối với các đối tượng xếp lương theo các bảng lương chuyên môn,

nghiệp vụ và thừa hành, phụ vụ (trừ chức danh chuyên gia cao cấp) đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch lương.

Mức phụ cấp như sau:

- Các đối tượng xếp lương theo các ngạch lương từ loại A0 đến loại A3: sau 3 năm (đủ 36 tháng) đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch lương thì được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung bằng 5% mức lương cơ bản của bậc lương cuối cùng trong ngạch lương đó, từ năm thứ tư trở đi mỗi năm được tính thêm 1%.

- Đối với các đối tượng xếp lương theo các ngạch lương từ loại B trở xuống: Sau hai năm (đủ 24 tháng) đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch lương thì được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung bằng 5% mức lương cơ bản của bậc lương cuối cùng trong ngạch lương đó, từ năm thứ ba trở đi mỗi năm được tính thêm 1%.

- Công chức, viên chức bị kỷ luật (Đảng, chính quyền, đoàn thể) từ hình thức khiển trách trở lên thì bị kéo dài thêm một năm (đủ 12 tháng) so với quy định về thời gian tại các tiết a và b khoản 1 của Điều này mới được tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung.

Cơ chế qui định: Chính phủ qui định phụ cấp này trong Nghị định về tiền lương. Liên bộ Tài chính – Nội vụ – Lao động hướng dẫn hưởng và chuyển xếp lương khi có trường hợp đủ điều kiện hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung. Các đối tượng đã có số năm giữ bậc cuối cùng từ trước đến nay đều được tính mức phụ cấp thâm niên cho đủ.

+ Phụ cấp kiêm nhiệm:

Áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức đang giữ chức vụ lãnh đạo đứng đầu ở một tổ chức của Nhà nước nhưng được bầu cử hoặc bổ nhiệm kiêm nhiệm là người đứng đầu tổ chức khác của Nhà nước (không cùng hệ thống) có bố trí biên chế chuyên trách nhưng hoạt động kiêm nhiệm.

Mức phụ cấp bằng 10% so với mức lương cơ bản hiện hưởng; Trường hợp kiêm nhiệm nhiều chức vụ lãnh đạo cũng chỉ hưởng một mức phụ cấp.

Cơ chế quy định: Chính phủ qui định nguyên tắc, điều kiện thực hiện phụ cấp kiêm nhiệm. Liên Bộ Nội vụ – Tài chính hướng dẫn.

KẾT LUẬN

Xây dựng và thiết kế lại hệ thống thang bảng lương và phụ cấp đối với các đối tượng hưởng lương nước ta hiện nay là một vấn đề cấp thiết vì trong quá trình thực thi hệ thống đó, bên cạnh những ưu điểm so với thời kỳ trước đó, càng ngày hệ thống thang bảng lương hiện hành càng bộc lộ những hạn chế và trở thành yếu tố kìm hãm sản xuất, hạn chế khuyến khích người lao động. Trong quá trình nghiên cứu nhóm đề tài đã tập trung đánh giá từng loại thang bảng lương liên quan đến các đối tượng hưởng lương, như đối tượng bầu cử, cán bộ chuyên môn nghiệp vụ hành chính, cán bộ chuyên môn sự nghiệp, quân đội, công an, các doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu lý luận cũng như thực tiễn cho thấy, mỗi đối tượng mỗi loại hình đều có tính đa dạng đặc thù và phức tạp của nó. Việc duy trì các cân đối không chỉ giữa các đối tượng mà ngay trong từng đối tượng là việc hết sức cần thiết nhưng cũng hết sức khó khăn và còn có nhiều quan điểm khác nhau, thậm chí trái ngược nhau. Đề tài cũng nghiên cứu các chế độ phụ cấp hiện hành, đánh giá những mặt được và chưa được của các chế độ phụ cấp. Qua nghiên cứu hệ thống thang bảng lương cũng như các chế độ phụ cấp lương đề tài đã chỉ ra những hạn chế và nguyên nhân của hạn chế, từ đó đã đề xuất các giải pháp nhằm điều chỉnh một bước hệ thống thang bảng lương và phụ cấp lương hiện hành. Những phương hướng và giải pháp nêu trong đề tài làm cơ sở định hướng để Nhà nước cũng như các ngành, các địa phương xây dựng thiết kế lại các thang bảng lương và phụ cấp lương cho hệ thống lương nói chung và các ngành, các đối tượng nói riêng. Tuy nhiên do giải quyết chính sách tiền lương là vấn đề hết sức khó khăn, phức tạp; để hoàn thiện chính sách tiền lương, thực hiện tăng lương thoả đáng, từ đó các đối tượng hưởng lương - trước hết là cán bộ, công chức, viên chức thực sự "sống được" bằng tiền lương nhóm đề tài đề nghị chính sách tiền lương cần tiếp tục được nghiên cứu để giải quyết thực sự "cơ bản" như Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ IX đã ghi./.

ĐỀ TÀI KHOA HỌC ĐỘC LẬP CẤP NHÀ NƯỚC

MÃ SỐ: ĐTDL- 2003/24

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

**CHO VIỆC XÂY DỰNG HỆ THỐNG THANG LƯƠNG,
BẢNG LƯƠNG VÀ PHỤ CẤP MỚI.**

BÁO CÁO KHUYẾN NGHỊ

**CƠ QUAN CHỦ TRÌ ĐỀ TÀI: BỘ NỘI VỤ
CHỦ NHIỆM: PGS. TS NGUYỄN TRỌNG ĐIỀU**

HÀ NỘI, 2005

5450 km

1718105

ĐỐI VỚI CÁN BỘ CHỨC VỤ LÃNH ĐẠO, QUẢN LÝ

- Đối với các chức vụ lãnh đạo ở Trung ương: mức lương chức vụ Tổng bí thư là cao nhất; mức lương Chủ tịch Quốc hội, Thủ tướng Chính phủ xếp ngang nhau; mức lương Bộ trưởng, Chủ nhiệm Uỷ ban của Quốc hội, Trưởng ban Đảng Trung ương, Trưởng đoàn thể Trung ương và các chức danh tương đương xếp ngang nhau.

- Đối với các chức vụ lãnh đạo ở cấp tỉnh, huyện... thì mức lương hoặc phụ cấp chức vụ của Bí thư (tỉnh, huyện) cao hơn so với Chủ tịch HĐND và Chủ tịch UBND cùng cấp; mức lương hoặc phụ cấp chức vụ của Phó bí thư, Chủ tịch HĐND, Chủ tịch UBND bằng nhau; mức lương hoặc phụ cấp chức vụ Uỷ viên thường vụ (tỉnh, huyện uỷ) bằng mức lương hoặc phụ cấp của Phó chủ tịch HĐND, phó chủ tịch UBND cùng cấp. Giám đốc sở, Trưởng ban Đảng, Trưởng đoàn thể cùng cấp có cùng mức lương hoặc phụ cấp chức vụ.

+ *Thiết kế cụ thể bảng lương chức vụ và bảng phụ cấp chức vụ theo các phương án sau:*

Phương án 1: Thiết kế 1 hệ thống bảng lương chức vụ, áp dụng đối với tất cả các chức vụ lãnh đạo, quản lý (bầu cử hoặc bổ nhiệm) từ trung ương đến cơ sở. Các chức vụ đứng đầu Đảng và Nhà nước ở trung ương thiết kế 1 mức lương, các chức vụ còn lại thiết kế từ 2 đến 3 mức lương.

Phương án 2: Thiết kế một bảng lương chung áp dụng chung đối với các chức vụ lãnh đạo chủ Đảng, Nhà nước, đoàn thể ở trung ương, từ Bộ trưởng và tương đương trở lên. Mỗi chức vụ có 2 mức lương, các chức vụ đứng đầu Đảng, Nhà nước có một mức lương, bỏ chế độ phụ cấp tái cử.

Kiến nghị chọn phương án:

Phương án nào cũng có ưu và nhược điểm. Để tránh phức tạp trong chuyển xếp lương, đồng thời khuyến khích cán bộ công chức phát triển theo con đường chuyên môn, nghiệp vụ đề nghị chọn phương án 2 đỡ phức tạp hơn.

Đối với các chức vụ lãnh đạo trong lực lượng vũ trang.

Các phương án thiết kế bảng lương

Phương án 1: Thiết kế bảng lương theo chức danh sỹ quan, mỗi chức danh sỹ quan gồm 2 phần: phần lương chức vụ và phần lương quân hàm để phù hợp với điều 31, luật sỹ quan.

Phương án 2: Vẫn thiết kế bảng lương theo cấp bậc quân hàm sỹ quan như hiện nay (ưu đãi về tiền lương vẫn thiết kế vào mức lương cơ bản). Phụ cấp thâm niên và phụ cấp chức vụ (nếu có) để ngoài lương cơ bản.

Phương án 3: Không thiết kế ưu đãi về tiền lương lực lượng vũ trang vào mức lương cơ bản mà quy định bằng chế độ phụ cấp ưu đãi.

Phương án 4: Xác định mốc thời gian (lát cắt) để quy định hai hệ thống bảng lương khác nhau (chẳng hạn trước 1975 vẫn được ưu đãi vào lương cơ bản; từ 1975 về sau ưu đãi theo quy định bằng phụ cấp)

Kiến nghị chọn phương án: Đề nghị chọn phương án 2: thiết kế bảng lương lực lượng vũ trang như hiện nay.

+ **Đối với các chức vụ lãnh đạo do bầu cử hiện nay đang xếp lương chức vụ bầu cử, có 3 phương án:**

- Phương án 1: Căn cứ vào mức lương chức vụ bầu cử hiện giữ để chuyển xếp tương đương vào ngạch, bậc lương chuyên môn và cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo.

- Phương án 2: Quay về mặt bằng lương chức vụ quy định tại Nghị định 235/HĐBT (năm 1985) để chuyển xếp như đã làm đối với các chức vụ bổ nhiệm khi chuyển xếp lương năm 1993.

- Phương án 3: Căn cứ vào mức lương chuyên môn nghiệp vụ (theo mặt bằng lương năm 1993) trước khi giữ chức vụ bầu cử để chuyển xếp (có xem xét đến thời gian nâng bậc).

- Kiến nghị chọn phương án: Đề nghị chọn phương án 1

ĐỐI VỚI CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH

1. Đối với cán bộ, công chức không giữ chức vụ lãnh đạo:

Phương án 1: Thiết kế 1 bảng lương chung bằng cách thu gọn các bảng lương theo ngành (Tòa án, kiểm sát, hành chính) hiện nay còn 1 bảng lương áp dụng chung đối với công chức ở tất cả các ngành.

- Phân nhóm ngạch công chức tương đương giữa các ngành theo một yếu tố là mức độ phức tạp của ngạch (chức trách, hiểu biết và yêu cầu trình độ của ngạch) để làm căn cứ thiết kế 1 bảng lương chung.

- Các yếu tố về điều kiện lao động và ưu đãi ngành, nghề khác nhau không đưa vào mức lương ngạch, bậc mà quy định bằng chế độ phụ cấp theo ngành, nghề. Việc phân biệt giữa hành chính với sự nghiệp thực hiện bằng cơ chế tài chính, cơ chế quản lý biên chế, tiền lương và thu nhập.

- Trong bảng lương chung thiết kế các thang lương, mỗi thang lương tương ứng mới một nhóm ngạch công chức tương đương. Thiết kế 8 thang lương chuẩn ứng với 8 nhóm ngạch công chức tương đương (trường hợp có ngạch đặc thù mà không có ngạch khác tương đương, thì có thể thiết kế 1 thang lương riêng cho ngạch đặc thù đó trong bảng lương chung).

Phương án 2: Thiết kế 3 bảng lương trên cơ sở thu gọn các bảng lương theo điều kiện lao động của các ngành hiện nay còn 2 bảng lương như sau:

Bảng 1: Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ ngành Tòa án, kiểm sát;

Bảng 2: Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ ngành hành chính;

Ngoài ra có bảng lương thừa hành, phục vụ (công chức loại C và loại D) áp dụng thống nhất ở tất cả các cơ quan, đơn vị.

Kiến nghị chọn phương án:

Căn cứ ưu, nhược điểm của 2 phương án nêu trên, kiến nghị kết hợp những ưu điểm của cả 2 phương án nêu trên để thiết kế phương án tiền lương đối với cán bộ, công chức không giữ chức vụ lãnh đạo như sau:

Thiết kế 1 bảng lương đối với cán bộ, công chức chuyên môn, nghiệp vụ ngành hành chính nhà nước, Đảng, đoàn thể, tòa án, kiểm sát, thanh tra, tư pháp (từ cán sự và tương đương trở lên đến chuyên gia cao cấp):

Thực hiện phân loại theo nhóm cán bộ, công chức tương đương nhau về mức độ phức tạp của ngạch (chức trách, hiểu biết, yêu cầu trình độ đào tạo) giữa các ngành, từ đó thiết kế 1 bảng lương theo các ngạch, chuyên môn, nghiệp vụ áp dụng chung đối với cán bộ, công chức chuyên môn, nghiệp vụ ở các ngành hành chính nhà nước, Đảng, đoàn thể, tòa án, kiểm sát, thanh tra, tư pháp.

Rút bớt số bậc ở tất cả các ngạch, cụ thể là:

- + Chức danh chuyên gia cao cấp vẫn giữ 3 bậc như hiện nay
- + Ngạch chuyên viên cao cấp và tương đương từ 7 bậc xuống còn 6 bậc
- + Ngạch chuyên viên chính và tương đương từ 9 bậc xuống còn 8 bậc
- + Ngạch chuyên viên và tương đương từ 10 bậc xuống còn 9 bậc
- + Ngạch cán sự và tương đương từ 16 bậc xuống còn 12 bậc

2. Đối với cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo bổ nhiệm (từ Thủ trưởng và tương đương trở xuống).

Phương án 1: thực hiện xếp lương chuyên môn, nghiệp vụ theo ngạch, bậc công chức và cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo (như hiện nay).

Phương án 2: Thực hiện chế độ tiền lương chức vụ. Thiết kế tiền lương chức vụ của một số chức vụ chuẩn ở cơ quan Bộ. Trên cơ sở tiền lương của các chức vụ chuẩn này, thiết kế tiền lương của các chức vụ khác (cơ quan thuộc Chính phủ, các Sở, ban, ngành địa phương từ cấp tỉnh đến cấp huyện) theo quan hệ cân đối (hơn/kém) về bậc lương như đã quy định tại chế độ tiền lương năm 1985.

Kiến nghị chọn phương án:

Căn cứ ưu, nhược điểm của 2 phương án nêu trên, đề nghị chọn phương án 1.

ĐỐI VỚI VIÊN CHỨC CHUYÊN MÔN CÁC NGÀNH SỰ NGHIỆP.

Ngành Giáo dục -Đào tạo

- + Hoàn thiện hệ thống chức danh tiêu chuẩn nghiệp vụ của nhà giáo các cấp.
- + Xây dựng lại các chế độ làm việc và định mức lao động của nhà giáo

Ngành Văn hoá-Thông tin

- + Tách hành chính và sự nghiệp thành hai khối rõ ràng. Những người làm việc trong khối hành chính được gọi là công chức, những người làm việc trong các đơn

vị sự nghiệp được gọi là viên chức, đồng thời có cơ chế trả lương cụ thể đối với từng đối tượng.

Xem xét lại định mức kinh phí hành chính để có cơ sở mở rộng việc khoán biên chế và chi phí hành chính đến các cơ quan, đơn vị hành chính.

- Đổi mới phương thức hoạt động của các đơn vị sự nghiệp và có cơ chế tài chính, cơ chế tiền lương phù hợp theo hướng phân rõ loại đơn vị sự nghiệp thuần tuý và đơn vị sự nghiệp có thu.

Đối với các đơn vị sự nghiệp không có nguồn thu (hoặc không được phép thu), trước mắt, Nhà nước cần đảm bảo toàn bộ nhu cầu chi, sau đó tiến tới xem xét cho áp dụng khoán biên chế và kinh phí sự nghiệp.

Nhà nước quản lý chặt chẽ các nguồn thu ở các đơn vị sự nghiệp có thu, đồng thời ban hành những chính sách tài chính phù hợp với từng loại hình của các đơn vị.

ĐỐI VỚI THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG MỚI CỦA QUỐC PHÒNG.

- Khi chuyển xếp lương cũ sang lương mới phải thực hiện đúng nguyên tắc quy định, tuyệt đối không được kết hợp để nâng lương và quản lý chặt chẽ biên chế, quỹ lương và quỹ trợ cấp của các đối tượng chính sách xã hội.

- Khi xếp lương chủ yếu phải dựa vào chức danh, tiêu chuẩn, có tham khảo thâm niên công tác và mức tiền lương hiện đang hưởng. Do vậy, cần phải tiếp tục kiện toàn, sắp xếp lại tổ chức, tinh giản biên chế theo đúng quy định phù hợp với yêu cầu xây dựng lực lượng vũ trang trong tình hình mới.

- Khẩn trương hoàn chỉnh hệ thống chức danh, tiêu chuẩn sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân viên chức quốc phòng làm cơ sở để tuyển chọn, đào tạo và sử dụng. Tiến hành rà soát tiêu chuẩn chức danh của các vị trí xếp lương mới đúng với quy định.

- Đổi mới cơ chế quản lý biên chế, tiền lương trong lực lượng vũ trang để bảo đảm nguồn trả lương thích hợp.

- Đẩy mạnh xã hội hoá các hoạt động sự nghiệp trong lực lượng vũ trang, giảm áp lực tăng chi xây dựng cơ sở vật chất, tăng biên chế và kinh phí từ ngân sách nhà nước.

- Tiếp tục sắp xếp tổ chức bộ máy, biên chế trong các doanh nghiệp thuộc quân đội, công an quản lý theo tinh thần Hội nghị TW6, khoá IX.

- Khẩn trương nghiên cứu, báo cáo Chính phủ ban hành chính sách Nhà ở đối với các đối tượng phục vụ trong lực lượng vũ trang.

- Các khoản phụ cấp.

Phụ cấp thâm niên.

Thâm niên của sĩ quan được tính trên mức lương cấp hàm mới. Đầu 5 năm (60 tháng) tại ngũ được hưởng mức phụ cấp bằng 5% lương chính. Từ năm thứ 6 trở đi, cứ thêm một thâm niên (tròn 12 tháng) được tăng thêm 1% và không hạn chế mức tối đa.

Ngoài ra, sĩ quan còn được hưởng các chế độ phụ cấp đặc thù quốc phòng và các chế độ phụ cấp chung của Nhà nước quy định cho cán bộ, công chức nhà nước (trừ khoản phụ cấp lưu động và lương làm đêm, làm thêm giờ).

ĐỐI VỚI THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG MỚI CỦA DOANH NGHIỆP

Bước đi:

1/ Từ nay đến năm 2006:

Trong khi chưa sửa Luật Bảo hiểm xã hội, Nhà nước tiếp tục ban hành hệ thống thang lương, bảng lương áp dụng đối với các công ty nhà nước theo hướng mở rộng bội số tiền lương theo quan hệ tiền lương mới, thu gọn một số thang lương, bảng lương; sửa đổi, bổ sung những bất hợp lý về số bậc, khoảng cách giữa các bậc của thang lương, bảng lương và bổ sung các ngành, nghề mới theo đúng quy định của Bộ Luật Lao động.

2/ Từ năm 2006 đến năm 2010:

Sau khi Luật bảo hiểm xã hội được sửa đổi, bổ sung, thống nhất chung 3 luật (Luật doanh nghiệp nhà nước, Luật doanh nghiệp và Luật đầu tư nước ngoài) và hội nhập nền kinh tế (dự kiến vào năm 2006), Nhà nước quy định 1 số thang lương, bảng lương khung để người sử dụng lao động và người lao động căn cứ vào đó để ký kết hợp đồng lao động.

3/ Sau năm 2010:

Nhà nước chỉ qui định bảng lương đối với Hội đồng quản trị và Giám đốc công ty, các chức danh còn lại từ Phó Giám đốc trở xuống giao cho công ty xây dựng, quyết định phù hợp với đặc điểm tổ chức sản xuất, tổ chức lao động của từng công ty.

Quan hệ tiền lương

- Đối với lao động quản lý doanh nghiệp (gồm Hội đồng quản trị, Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng): Thành viên Hội đồng quản trị 4,66 – 8,5; Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng 4,33 – 8,2. Khi các Tập đoàn kinh tế thành lập, căn cứ vào quy mô thực tế, điều chỉnh hệ số cao nhất áp dụng đối với Chủ tịch Hội đồng quản trị tăng thêm 1 bậc so với hiện nay.

- Đối với chuyên gia cao cấp, viên chức chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành phục vụ: 1,0 – 8,0.

- Đối với lao động trực tiếp sản xuất, kinh doanh: 1,25 – 7,15 (hệ số 7,15 áp dụng đối với Phi công và Thuyền trưởng tàu viễn dương).

Quan hệ tiền lương cân đối giữa các loại lao động trong công ty nhà nước thể hiện qua biểu đồ dưới đây:

- Đối với Hội đồng quản trị chuyển từ lương chuyên môn, cao nhất (kể cả phụ cấp chức vụ) là 8,2 điều chỉnh lên 4,66 – 8,5;

- Tổng Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó giám đốc từ 3,66 – 7,06 điều chỉnh lên 4,66 – 8,2;
- Chuyên gia cao cấp (chức danh mới) từ 7,0 – 8,0.
- Viên chức chuyên môn, nghiệp vụ từ 1,46 – 5,44 điều chỉnh lên 1,8 – 6,60.
- Nhân viên thừa hành phục vụ từ 1,0 – 2,21 điều chỉnh lên 1,0 – 3,33.
- Công nhân viên trực tiếp sản xuất, kinh doanh từ 1,08 – 5,53 điều chỉnh lên 1,25 – 7,15.

Xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương mới áp dụng đối với công ty nhà nước, gồm 2 thang lương và 20 bảng lương, cụ thể :

+ **Đối với lao động quản lý**

- Đối với Tổng giám đốc, Giám đốc, Phó Tổng giám đốc, Phó Giám đốc:

Xây dựng 1 bảng lương chức vụ, mỗi chức danh có 2 bậc lương, Tổng giám đốc, Giám đốc cao hơn Phó tổng giám đốc, Phó giám đốc khoảng 1 bậc lương theo 5 hạng công ty : Tổng Công ty hạng đặc biệt và tương đương, Tổng Công ty và tương đương, công ty từ hạng I đến hạng III (giảm một hạng so với hiện nay do quy mô của công ty được nâng lên). Hệ số lương cao nhất là 8,2 (bậc 2/2 của Tổng Giám đốc Tổng Công ty hạng đặc biệt).

- Đối với Kế Toán trưởng

Nên xây dựng lương của Kế Toán trưởng thấp hơn 1 bậc so với Phó Giám đốc để phù hợp với chức năng, nhiệm vụ hiện nay của Kế toán trưởng.

BẢNG LƯƠNG CỦA GIÁM ĐỐC, PHÓ GIÁM ĐỐC, KẾ TOÁN TRƯỞNG
(Mỗi chức danh có 2 bậc lương)

HẠNG CÔNG TY CHỨC DANH	HỆ SỐ, MỨC LƯƠNG				
	Đặc biệt và tương đương	Tcty và tương đương	I	II	III
1. Tổng giám đốc, Giám đốc:	7,85 – 8,20	7,45 – 7,78	6,64 – 6,97	5,98 – 6,31	5,32 – 5,65
2. Phó Tổng giám đốc, Phó giám đốc:	7,33 – 7,66	6,97 – 7,30	5,98 – 6,31	5,32 – 5,65	4,66 – 4,99
3. Kế toán trưởng:	7,00 – 7,33	6,64 – 6,97	5,65 – 5,98	4,99 – 5,32	4,33 – 4,66

Ngoài ra, có phương án thiết kế mỗi chức danh gồm 3 bậc lương, hệ số thấp nhất là 4,58 (bậc của Phó Giám đốc công ty hạng III). Trong cùng một hạng, lương của Phó Giám đốc gói 2 bậc của Giám đốc.

BẢNG LƯƠNG CỦA GIÁM ĐỐC, PHÓ GIÁM ĐỐC, KẾ TOÁN TRƯỞNG

(Mỗi chức danh có 3 bậc lương)

HẠNG CÔNG TY CHỨC DANH	HỆ SỐ, MỨC LƯƠNG				
	Đặc biệt và tương đương	Tcty và tương đương	I	II	III
1. Tổng giám đốc, Giám đốc:	7,52 – 7,86 – 8,20	7,18 – 7,52 – 7,86	6,50 – 6,84 -7,18 6,50	5,86 – 6,18 5,86	5,22- 5,54 5,86
2. Phó Tổng giám đốc, Phó giám đốc:	7,02 – 7,36 – 7,70	6,84-7,18 – 7,52	5,86 – 6,18 6,50	5,22 – 5,54 5,86	4,58 – 4,90 5,22
3. Kế toán trưởng:	6,68 – 7,02 – 7,36	6,50 – 6,84-7,18	5,54 – 5,86 6,18	4,90 – 5,22 5,54	4,26 – 4,58 4,90

Đối với thành viên Hội đồng quản trị

+ **Đối với thành viên không chuyên trách Hội đồng quản trị**

Thành viên không chuyên trách Hội đồng quản trị làm công việc gì, giữ chức vụ gì thì xếp lương (lương mới) theo công việc đó, chức vụ đó, cộng phụ cấp trách nhiệm mức 0,3 hoặc 0,5 so với mức lương tối thiểu, tùy theo hạng công ty.

+ *Đối với thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị:*

Xây dựng theo 2 phương án:

Phương án I: Xây dựng 1 bảng lương chức vụ theo 5 hạng công ty. Thành viên Hội đồng quản trị thuộc công ty hạng nào thì xếp lương theo hạng đó; lương của Chủ tịch Hội đồng quản trị được thiết kế cao hơn 1 bậc so với Tổng Giám đốc, Giám đốc cùng hạng công ty. Mỗi chức vụ có 2 bậc lương

BẢNG LƯƠNG CỦA THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ

HẠNG CÔNG TY CHỨC DANH	HỆ SỐ, MỨC LƯƠNG				
	Đặc biệt và tương đương	Tcty và tương đương	I	II	III
1. Chủ tịch Hội đồng quản trị:	8,2 – 8,5	7,78 – 8,12	6,97 – 7,30	6,31 – 6,64	5,65 – 5,98
2. Thành viên chuyên trách:	7,33 – 7,66	6,97 – 7,30	5,98 – 6,31	5,32 – 5,65	4,66 – 4,99

Phương án II: Thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị xếp lương chuyên môn bảng lương hành chính công phụ cấp chức vụ theo 5 hạng công ty. Quy định mức lương chuẩn “sàn” đối với từng chức vụ theo hạng công ty tương quan với các chức danh của khu vực hành chính (mức lương chuẩn “sàn” của Chủ tịch Hội đồng quản trị công ty hạng đặc biệt bằng Thủ trưởng, của thành viên chuyên trách bằng Vụ trưởng thuộc Bộ...).

BẢNG MỨC LƯƠNG CHUẨN “SÀN” CỦA THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ

HẠNG CÔNG TY CHỨC DANH	MỨC LƯƠNG CHUẨN “SÀN”				
	Đặc biệt và tương đương	Tcty và tương đương	I	II	III
1. Chủ tịch Hội đồng quản trị:	Bậc 1 ngạch VCC, hệ số 6,2	Bậc 5 ngạch CVC, hệ số 5,76	Bậc 3 ngạch CVC, hệ số 5,05	Bậc 2 ngạch CVC, hệ số 4,47	Bậc 1 ngạch CVC, hệ số 4,4
2. Thành viên chuyên trách:	Bậc 4 ngạch CVC, hệ số 5,42	Bậc 2 ngạch CVC, hệ số 4,74	Bậc 1 ngạch CVC, hệ số 4,4	Bậc 6 ngạch CV, hệ số 3,99	Bậc 5 ngạch CV, hệ số 3,66

BẢNG PHỤ CẤP CHỨC VỤ CỦA THÀNH VIÊN HỘI ĐỒNG QUẢN TRỊ

HẠNG CÔNG TY CHỨC DANH	HỆ SỐ, MỨC PHỤ CẤP				
	Đặc biệt và tương đương	Tcty và tương đương	I	II	III
1. Chủ tịch Hội đồng quản trị:	1,3	1,1	0,8	0,7	0,6
2. Thành viên chuyên trách:	1,0	0,9	0,7	0,6	0,5

Đề nghị áp dụng theo phương án I (lương chức vụ) cho thống nhất với lương của Giám đốc công ty.

Đối với viên chức chuyên môn, nghiệp vụ

+ *Đối với chuyên gia cao cấp và nghệ nhân:*

Xây dựng một bảng lương chuyên gia và nghệ nhân (đây là bảng lương mới giành cho những người có tài năng)

BẢNG LƯƠNG CHUYÊN GIA CAO CẤP VÀ NGHỆ NHÂN

CHỨC DANH	HỆ SỐ, MỨC LƯƠNG		
	I	II	III
Chuyên gia cao cấp	7,00	7,50	8,00
Nghệ nhân	6,25	6,75	

+ *Đối với lao động chuyên môn, kỹ thuật*

Xây dựng một bảng lương đối với viên chức chuyên môn, nghiệp vụ theo ngạch công việc ứng với trình độ đào tạo

BẢNG LƯƠNG VIÊN CHỨC CHUYÊN MÔN, NGHIỆP VỤ

CHỨC DANH	HỆ SỐ, MỨC LƯƠNG											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Chuyên viên cao cấp, kinh tế viên cao cấp, Kỹ sư cao cấp	5,58	5,92	6,26	6,60								
2. Chuyên viên chính, kinh tế viên chính, kỹ sư chính	4,0	4,33	4,66	4,99	5,32	5,65						
3. Chuyên viên, kinh tế viên, kỹ sư	2,34	2,65	2,96	3,27	3,58	3,89	4,20	4,51				
4. Cán sự, kỹ thuật viên	1,80	1,99	2,18	2,37	2,56	2,75	2,94	3,13	3,32	3,51	3,70	3,89

+ Đối với viên chức chuyên môn nghiệp vụ giữ chức vụ Trưởng phòng, Phó trưởng phòng được hưởng phụ cấp giữ chức vụ Trưởng phòng, Phó trưởng phòng theo 5 hạng công ty, cao nhất là 0,7 và thấp nhất là 0,2 so với lương tối thiểu chung.

BẢNG PHỤ CẤP GIỮ CHỨC VỤ TRƯỞNG PHÒNG, PHÓ TRƯỞNG PHÒNG CÔNG TY

HẠNG CÔNG TY CHỨC DANH	HỆ SỐ, MỨC PHỤ CẤP				
	Tcty đặc biệt và tương đương	Tcty và tương đương	I	II	III
1. Trưởng phòng và tương đương - Hệ số:	0,7	0,6	0,5	0,4	0,3
2. Phó trưởng phòng và tương đương - Hệ số:	0,6	0,5	0,4	0,3	0,2

+ Đối với nhân viên thừa hành, phục vụ

Áp dụng chung bảng lương viên chức thừa hành phục vụ của khu vực hành chính, sự nghiệp

BẢNG LƯƠNG NHÂN VIÊN THÙA HÀNH, PHỤC VỤ

CHỨC DANH	HỆ SỐ, MỨC LƯƠNG											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Nhân viên văn thư	1,35	1,53	1,71	1,89	2,07	2,25	2,43	2,6	2,7	2,97	3,1	3,33
2. Nhân viên phục vụ	1,00	1,18	1,36	1,54	1,72	1,90	2,08	2,2	2,44	2,62	2,8	2,9

Đối với công nhân viên trực tiếp sản xuất, kinh doanh

+ *Đối với công nhân viên áp dụng thang lương*

Xây dựng 2 thang lương công nhân trực tiếp sản xuất, kinh doanh, bao gồm 1 thang lương 7 bậc và 1 thang lương 6 bậc, áp dụng đối với công nhân viên được đào tạo để làm các công việc gắn với tiêu chuẩn cấp bậc kĩ thuật theo nhóm ngành, nghề (như tiện, phay, bào, mạ điện, khoan...).

+ *Đối với công nhân viên áp dụng bảng lương*

Xây dựng 15 bảng lương công nhân viên trực tiếp sản xuất, kinh doanh theo nghề, công việc, áp dụng đối với lao động được đào tạo chuyên môn, kĩ thuật hoàn chỉnh theo từng nghề, công việc khác nhau nhưng phục vụ trên mỗi phương tiện kỹ thuật, mỗi vị trí công việc không thể thay thế bằng những người được đào tạo theo tiêu chuẩn cấp bậc kĩ thuật công nhân theo các bậc của thang lương, bao gồm công nhân (thợ lặn, lái xe, bốc xếp..), người chỉ huy (Phi công, thuyền trưởng tàu viễn dương), người làm việc theo chuyên môn, kĩ thuật và phục vụ (kiểm soát viên kĩ thuật, nhân viên nhà ga, bảo vệ cơ quan

Khuyến nghị các điều kiện, giải pháp áp dụng phương án thiết kế mới

+ *Điều kiện thực hiện*

- Phải coi xếp lương đúng cho người lao động là một yếu tố thúc đẩy, khuyến

khích người lao động làm việc có hiệu quả, bảo đảm trật tự trong tiền lương, tác động tích cực đến chi phí tiền lương ở đâu vào và là một trong những biện pháp để giảm giá thành, tăng khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp;

- Phải có hệ thống tiêu chuẩn (tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ, tiêu chuẩn cấp bậc kĩ thuật và tiêu chuẩn xếp hạng công ty) đầy đủ, phù hợp, cân đối giữa các ngành, các loại lao động trong công ty, đồng thời ra soát việc xếp lương hiện hành làm cơ sở cho việc xếp lương mới gắn với công việc, chức vụ đảm nhận;
- Phải có đội ngũ những người lao động tác lao động, tiền lương đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng để thực hiện việc rà soát, đánh giá, xây dựng hệ thống các tiêu chuẩn... làm cơ sở để xếp lương đúng cho người lao động.

+ Các giải pháp thực hiện

- Củng cố tổ chức bộ máy và tăng cường đủ số lượng, chất lượng nhân viên làm công tác lao động, tiền lương của công ty theo quy định của pháp luật lao động.
- Nhà nước cần có hướng dẫn cụ thể trong việc thực hiện chính sách tiền lương, đặc biệt phương pháp xây dựng và hoàn chỉnh hệ thống các tiêu chuẩn phù hợp với đặc điểm về công nghệ, tổ chức bộ máy, tổ chức sản xuất của các công ty;
- Tổ chức, hướng dẫn thực hiện đúng các nguyên tắc đã đề ra, đồng thời giao quyền chủ động cho các công ty trong việc chuyển xếp lương và tự chịu trách nhiệm
- Tiếp tục giao quyền chủ động cho các công ty trong việc phân phối, trả lương, trả thưởng cho người lao động
- Nâng cao vai trò, vị thế của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các công ty.

KIẾN NGHỊ VỀ THIẾT KẾ CÁC PHỤ CẤP LƯƠNG

+ Thiết kế cụ thể đối với các phụ cấp hiện hành tiếp tục được áp dụng có căn cứ là tiền lương tối thiểu.

Phụ cấp chức vụ lãnh đạo

- Điều chỉnh khung mức phụ cấp từ 0,1 đến 1,15 mức lương tối thiểu theo quan hệ tiền lương hiện nay 1 – 1,78 – 10 lên từ 0,15 đến 1,5 mức lương tối thiểu để tương quan hợp lý với việc mở rộng quan hệ tiền lương 1 – 2,34 – 13 sắp tới.

Phụ cấp khu vực

Về cơ bản vẫn giữ nguyên các tiêu chí xác định và mức phụ cấp nêu tại Thông tư liên tịch số 03 (gồm 7 mức: 0,1-0,2-0,3-0,4-0,5-0,7-1,0)

Phụ cấp độc hại, nguy hiểm

Giữ nguyên qui định hiện hành về phụ cấp độc hại nguy hiểm gồm 4 mức 0,1 - 0,2 – 0,3 – 0,4 tính trên mức lương tối thiểu.

Phụ cấp lưu động

Giữ nguyên mức tối đa đối với phụ cấp này là 0,6 tính trên mức lương tối thiểu. Phụ cấp lưu động gồm ba mức 0,2 – 0,4 – 0,6

Phụ cấp trách nhiệm công việc

Giữ nguyên qui định hiện hành về đối tượng hưởng và bổ sung thêm mức phụ cấp để bao gồm năm mức 0,1 – 0,2 – 0,3 và 0,5 tính trên mức lương tối thiểu.

+ Thiết kế cụ thể đối với các phụ cấp theo tiền lương cơ bản

Phụ cấp đặc biệt

- Giữ nguyên qui định về tiêu chí điều kiện hưởng phụ cấp; đối tượng hưởng phụ cấp và mức phụ cấp tối đa.

Mức phụ cấp đặc biệt: Phụ cấp đặc biệt gồm 3 mức 30 – 50 – 100% trên lương cơ bản hiện hưởng (bao gồm cả phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có), phụ cấp chức vụ (nếu có)).

Phụ cấp thu hút

Giữ nguyên tiêu chí, điều kiện hưởng phụ cấp, đối tượng hưởng và mức phụ cấp cụ thể. Đồng thời, duy trì cơ chế hưởng phụ cấp thu hút theo thời hạn từ 3 – 5 năm.

Về phụ cấp cụ thể: Phụ cấp thu hút gồm 4 mức: 30– 50 và 70% so mức lương cơ bản hiện hưởng bao gồm cả phụ cấp thâm niên vượt khung và phụ cấp chức vụ (nếu có).

Phụ cấp phục vụ Quốc phòng – An ninh

Giữ nguyên các quy định về phụ cấp quốc phòng an ninh áp dụng đối với các đối tượng làm việc trong các cơ quan thuộc lực lượng vũ trang và cơ yếu.

Phụ cấp phục vụ quốc phòng an ninh gồm 2 mức: 30% và 50% mức lương cơ bản hiện hưởng (bao gồm cả phụ cấp thâm niên vượt khung và phụ cấp chức vụ lãnh đạo (nếu có))

Phụ cấp thâm niên nghề

Giữ nguyên các quy định về đối tượng hưởng phụ cấp và cách tính toán phụ cấp qui định là căn cứ vào lương cơ bản hiện hưởng bao gồm phụ cấp thâm niên vượt khung và phụ cấp chức vụ(nếu có). Liên Bộ Nội vụ – Tài chính hướng dẫn phụ cấp này. Các đối tượng đang hưởng phụ cấp này được chuyển sang hưởng phụ cấp theo cách tính toán đã qui định trước đây.

+ Thiết kế cụ thể đối với các loại phụ cấp bổ sung mới:

Phụ cấp ưu đãi nghề – công việc:

Đối tượng hưởng:

Cán bộ công chức viên chức có đủ hai điều kiện trên (trừ lực lượng vũ trang đã tính đến tính chất nghề và chính sách ưu đãi trong bảng lương lực lượng vũ trang).

Mức phụ cấp và căn cứ tính:

Phụ cấp ưu đãi nghề, công việc được xác định cho từng đối tượng hưởng lương cụ thể trong khung phụ cấp gồm 10 mức: 5 – 10 – 15- 20 – 25 – 30 – 35 – 40 – 45 và 50%. Phụ cấp ưu đãi nghề được tính trên cơ sở mức lương cơ bản hiện hưởng bao gồm cả phụ cấp thâm niên vượt khung và phụ cấp chức vụ (nếu có).

Các mức từ 40 – 50% dành riêng chuyển đổi phụ cấp cho các đối tượng hiện hưởng phụ cấp có tính chất ưu đãi nghề 50 – 70% như phụ cấp giáo viên đứng lớp....

Phụ cấp thâm niên vượt khung

Áp dụng đối với các đối tượng xếp lương theo các bảng lương chuyên môn,

nghiệp vụ và thừa hành, phụ vụ (trừ chức danh chuyên gia cao cấp) đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch lương.

Mức phụ cấp như sau:

- Phụ cấp thâm niên vượt khung bằng 5% mức lương cơ bản của bậc lương cuối cùng trong ngạch lương đó, từ năm thứ tư trở đi mỗi năm được tính thêm 1%.

- Đối với các đối tượng xếp lương theo các ngạch lương từ loại B trở xuống phụ cấp thâm niên vượt khung bằng 5% mức lương cơ bản của bậc lương cuối cùng trong ngạch lương đó, từ năm thứ ba trở đi mỗi năm được tính thêm 1%.

Phụ cấp kiêm nhiệm

Áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức đang giữ chức vụ lãnh đạo đứng đầu ở một tổ chức của Nhà nước nhưng được bầu cử hoặc bổ nhiệm kiêm nhiệm là người đứng đầu tổ chức khác của Nhà nước (không cùng hệ thống) có bố trí biên chế chuyên trách nhưng hoạt động kiêm nhiệm.

Mức phụ cấp bằng 10% so với mức lương cơ bản hiện hưởng; Trường hợp kiêm nhiệm nhiều chức vụ lãnh đạo cũng chỉ hưởng một mức phụ cấp cao nhất.

Cuối cùng, do giải quyết chính sách tiền lương là vấn đề hết sức khó khăn, phức tạp; để hoàn thiện chính sách tiền lương, thực hiện tăng lương thỏa đáng, từ đó các đối tượng hưởng lương - trước hết là cán bộ, công chức, viên chức thực sự "sống được" bằng tiền lương xin kiến nghị chính sách tiền lương cần tiếp tục được nghiên cứu để giải quyết thực sự "cơ bản" như Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ IX đã ghi./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội: Tìm hiểu chế độ tiền lương mới. NXB CTQG, Hà Nội, 1993.
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội: Hướng dẫn phương pháp xây dựng đề án cải cách tiền lương trong các đơn vị hành chính sự nghiệp, Hà Nội, 1992.
3. GS.TS Nguyễn Văn Thường (chủ nhiệm đề tài độc lập cấp Nhà nước): Xác định tiền lương tối thiểu trên cơ sở điều tra nhu cầu mức sống dân cư làm căn cứ cải cách tiền lương ở Việt Nam trong giai đoạn 2001- 2010.
4. GS.TS Phạm Đức Thành và TS Vũ Quang Thọ: Những vấn đề lý luận và thực trạng thang lương, bảng lương và phụ cấp lương ở Việt Nam từ 1985 đến nay, Tạp chí Kinh tế và phát triển số tháng 7/2004.
5. GS.TS Phạm Đức Thành và TS Vũ Quang Thọ: Quan điểm, phương hướng cải cách thang lương, bảng lương và phụ cấp lương. Tạp chí Kinh tế và phát triển số tháng 8/2004.
6. PGS.TS. Phạm Đức Thành (chủ biên): Giáo trình kinh tế lao động, NXB Giáo dục, Hà Nội 1993.
7. PGS.TS Phạm Đức Thành (chủ biên): Giáo trình kinh tế lao động, NXB Giáo dục, Hà Nội 1995.
8. Bộ LĐTB và XH (1993-2001): các văn bản quy định chế độ tiền lương mới tập I, II, III, IV, V, VI, VII. Nhà Xuất bản Lao động – Xã hội.
9. Bộ LĐTB và XH (1999): Nghiên cứu lý luận chung về tiền lương (thuộc đề tài cấp Nhà nước: Luận cứ khoa học cho việc xây dựng đề án tiền lương mới- các chuyên đề nghiên cứu).
10. Bộ LĐTB và XH-Ban Tổ chức cán bộ chính phủ (7/2001): Kỷ yếu hội thảo phương hướng và bước đi của tiền lương tối thiểu và quan hệ tiền lương trong các khu vực thời kỳ 2001-2005.

11. Bộ LĐTB và XH (10/2004): Báo cáo kết quả nghiên cứu chuyên đề Luận cứ cho việc xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương mới đối với các doanh nghiệp.
12. Mai Quốc Chánh (2001): cơ sở lý luận và thực tiễn cải cách tiền lương trong giai đoạn đầu của thời kỳ CNH, HĐH đất nước – Đề tài cấp Bộ.
13. Cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp mới-Đề tài nhánh: Phụ cấp lương.
14. Lê Duy Đồng (2001): Luận cứ khoa học cho việc xây dựng đề án tiền lương mới- Đề tài cấp Nhà nước.
15. Nguyễn Ngọc Kiên (2004): Luận cứ cho việc xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương đối với các đối tượng thuộc quân đội, công an, cơ yếu.
16. Nguyễn Tiến Hưng (6/2004): Xây dựng thang lương, bảng lương đối với viên chức chuyên môn nghiệp vụ ngành Giáo dục và Đào tạo.
17. Nguyễn Văn Sơn (2004): Luận cứ cho việc đổi mới bảng lương đối với các chức vụ bầu cử, các chức vụ lãnh đạo do bổ nhiệm trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp, lực lượng vũ trang và DN NN.
18. Luận cứ cho việc xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương đối với viên chức chuyên môn nghiệp vụ ngành Văn hoá thông tin.
19. Luận cứ cho việc xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương đối với viên chức ngành Y tế.

ĐỀ TÀI KHOA HỌC ĐỘC LẬP CẤP NHÀ NƯỚC

MÃ SỐ: ĐTDL- 2003/24

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN

**CHO VIỆC XÂY DỰNG HỆ THỐNG THANG
LUƠNG, BẢNG LUƠNG VÀ PHỤ CẤP MỚI.**

BÁO CÁO TÓM TẮT

**CƠ QUAN CHỦ TRÌ ĐỀ TÀI: BỘ NỘI VỤ
CHỦ NHIỆM: PGS. TS NGUYỄN TRỌNG ĐIỀU**

HÀ NỘI, 2005

5450TT

1718105-

Nội dung	Trang
MỞ ĐẦU	5
CHƯƠNG I: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP LUẬN KHOA HỌC CHO VIỆC THIẾT KẾ HỆ THỐNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ PHỤ CẤP ĐỐI VỚI CÁC ĐỐI TƯỢNG HUỶNG LƯƠNG Ở NƯỚC TA.	8
I.1. Các khái niệm và yếu tố cấu thành hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp lương.	8
I.1.1. Các khái niệm	8
<i>I.1.1.1. Tiền lương.</i>	8
<i>I.1.1.2. Thang lương</i>	9
<i>I.1.1.3. Bảng lương</i>	9
<i>I.1.1.4. Phụ cấp lương</i>	9
I.1.2. Các bộ phận cấu thành thang lương, bảng lương và phụ cấp	9
<i>I.1.2.1. Các bộ phận cấu thành thang lương</i>	10
<i>I.1.2.2. Các bộ phận cấu thành bảng lương</i>	10
<i>I.1.2.3. Các bộ phận cấu thành phụ cấp lương</i>	11
I.1.3. Các loại thang lương, bảng lương và phụ cấp lương	11
<i>I.1.3.1. Các loại thang lương</i>	11
<i>I.1.3.2. Các loại bảng lương</i>	12
<i>I.1.3.3. Các loại phụ cấp</i>	12
I.2. Những vấn đề cần lưu ý khi thiết kế hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp lương	12
I.2.1. Đối với thang lương, bảng lương	12
I.2.2. Đối với các phụ cấp lương	13
I.3. Các phương pháp thiết kế thang lương, bảng lương và các loại phụ cấp lương	13
I.3.1. Các thang lương	13

Nội dung	Trang
<i>I.3.2. Các bảng lương</i>	14
<i>I.3.3. Các loại phụ cấp lương</i>	14
CHƯƠNG II: THỰC TRẠNG HỆ THỐNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG VÀ PHỤ CẤP LƯƠNG NĂM 1993	16
II.1. Những yếu tố tác động đến hệ thống thang lương, bảng lương hiện nay ở nước ta	16
<i>II.1.1. Tác động của yêu cầu cải cách hệ thống tổ chức chính trị xã hội</i>	16
<i>II.1.2. Tác động của cơ chế thị trường đối với yêu cầu cải cách tiền lương, thang lương, bảng lương và phụ cấp</i>	16
II.2. Phân tích thực trạng hệ thống thang lương, bảng lương	17
<i>II.2.1. Đối với các chức vụ bầu cử (từ trung ương đến cấp xã) và các chức vụ lãnh đạo do bổ nhiệm trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp, lực lượng vũ trang và các doanh nghiệp nhà nước.</i>	17
<i>II.2.2. Đối với cán bộ công chức chuyên môn nghiệp vụ hành chính</i>	19
<i>II.2.3. Đối với viên chức chuyên môn nghiệp vụ các ngành sự nghiệp</i>	19
<i>II.2.4. Đối với các đối tượng hưởng lương thuộc quân đội, công an, cơ yếu</i>	23
<i>II.2.5. Đối với các doanh nghiệp</i>	26
II.3. Phân tích thực trạng hệ thống phụ cấp lương	29
CHƯƠNG III. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP NHẰM THIẾT KẾ VÀ THỰC HIỆN HỆ THỐNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG, PHỤ CẤP LƯƠNG MỚI	32
III.1. Nguyên tắc, quan điểm thiết kế và thực hiện hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp mới	32
<i>III.1.1. Nguyên tắc và quan điểm về thiết kế thang lương, bảng lương</i>	32
<i>III.1.2. Các quan điểm về thiết kế chế độ phụ cấp mới</i>	34
III.2. Phương hướng, giải pháp thiết kế và thực hiện hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp lương mới	35

Nội dung	Trang
<i>III.2.1. Phương hướng, giải pháp thiết kế và thực hiện hệ thống thang lương, bảng lương</i>	35
<i>III.2.1.1. Đối với cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý</i>	35
<i>III.2.1.2. Đối với công chức hành chính</i>	39
<i>III.2.1.3. Đối với viên chức chuyên môn nghiệp vụ các ngành sự nghiệp</i>	42
<i>III.2.1.4. Đối với thang, bảng lương mới của quốc phòng</i>	46
<i>III.2.1.5. Đối với thang, bảng lương mới của doanh nghiệp</i>	49
<i>III.2.2. Phương hướng và giải pháp thiết kế các phụ cấp lương</i>	53
KẾT LUẬN	56

MỞ ĐẦU

1. Sự cần thiết nghiên cứu đề tài:

Chính sách tiền lương là một bộ phận quan trọng trong hệ thống chính sách kinh tế xã hội. Trong những năm qua, mặc dù còn nhiều khó khăn, nhất là do chiến tranh và điều kiện kinh tế, Nhà nước ta luôn luôn chú trọng đến các chính sách tiền lương, thường xuyên cải tiến chúng và các chính sách, chế độ tiền lương phù hợp đó đã góp phần tích cực thúc đẩy nền kinh tế phát triển và cải thiện đời sống của cán bộ công nhân viên chức. Chế độ tiền lương mới gần đây (tháng 4 năm 1993) đến nay đã hơn 10 năm và trong 10 năm đó nền kinh tế nước ta đã có nhiều thay đổi, kinh tế tăng trưởng mạnh, đời sống người lao động ngày càng được nâng cao. Mặc dù giai đoạn đầu của cải tiến tiền lương chế độ tiền lương mới đã phát huy được tác dụng tích cực của nó, nhưng càng về sau nó càng trở nên lạc hậu, bộc lộ nhiều nhược điểm và trở thành yếu tố kìm hãm phát triển kinh tế, kìm hãm động lực làm việc của người lao động. Các nghiên cứu đánh giá gần đây về các chính sách tiền lương hiện hành đã chỉ ra những bất cập, như quá nhiều thang bảng lương, nhiều bậc treo, thang bảng lương không khuyến khích người lao động nâng cao trình độ. Vì thế, cải tiến chính sách tiền lương nói chung và hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp nói riêng ở nước ta đã trở thành một đòi hỏi khách quan, một nhu cầu cấp bách của toàn xã hội.

Để có cơ sở cải cách tiền lương trong giai đoạn tới đòi hỏi phải nghiên cứu cả về lý luận cũng như thực tiễn. Chính đề tài “Cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng hệ thống thang, bảng lương và phụ cấp mới” được thực hiện nhằm đáp ứng yêu cầu đó.

2. Tình hình nghiên cứu của đề tài:

Để thực hiện đề án cải cách tiền lương nhiều đề tài đã được triển khai nghiên cứu dưới nhiều góc độ khác nhau, như đề tài cấp Nhà nước về “*Nghiên cứu lý luận chung về tiền lương*” của Bộ Lao động TBXH năm 1999; đề tài cấp Nhà nước về “*Luận cứ khoa học cho việc xây dựng đề án tiền lương mới*” của Bộ Lao động TBXH do TS Lê Duy Đồng làm chủ nhiệm; đề tài” *Cơ sở khoa học cho cải*

cách chính sách tiền lương Nhà nước giai đoạn 2001 – 2010” của Bộ Nội vụ do PGS TS Nguyễn Trọng Điền chủ nhiệm; đề tài cấp Nhà nước về “*Tiền lương tối thiểu*” của trường ĐHKTQD do GS. TS Nguyễn Văn Thường làm chủ nhiệm. Các đề tài đã nghiên cứu các khía cạnh khác nhau về tiền lương nhưng đều chung mục đích phụ vụ cho cải cách tiền lương và đề án cải cách tiền lương giai đoạn 2001 – 2010. Tuy nhiên, chưa có đề tài nào nghiên cứu vấn đề cụ thể về cơ sở lý luận và thực tiễn để xây dựng thang bảng lương và phụ cấp lương. Vì thế, việc nghiên cứu đề tài này là cần thiết nhằm bổ sung và hoàn chỉnh một bước đề án cải cách tiền lương của Nhà nước

3. Mục tiêu của đề tài:

- Xây dựng cơ sở lý luận và thực tiễn để thiết kế hệ thống thang lương, bảng lương và các chế độ phụ cấp mới theo chương trình cải cách tiền lương Nhà nước giai đoạn 2004 – 2005.
- Đề xuất thiết kế hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp mới áp dụng đối với cán bộ, công chức trong khu vực Nhà nước.

4. Phạm vi nghiên cứu:

- Nghiên cứu các thang, bảng lương của các đối tượng cán bộ giữ chức vụ bầu cử của Đảng, Nhà nước Mặt trận và các Đoàn thể, của công chức, viên chức hành chính, sự nghiệp, của lực lượng vũ trang và của doanh nghiệp.
- Nghiên cứu các loại phụ cấp đối với các đối tượng hưởng lương.

5. Nội dung nghiên cứu:

- Làm rõ cơ sở lý luận về thiết kế hệ thống thang lương, bảng lương và các chế độ phụ cấp mới.
- Làm rõ cơ sở thực tiễn thông qua đánh giá thực trạng hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp hiện hành.
- Nghiên cứu thiết kế hệ thống thang lương, bảng lương và chế độ phụ cấp mới.
- Khuyến nghị hệ thống các giải pháp để ứng dụng hệ thống thang lương, bảng lương và các chế độ phụ cấp.

6. Phương pháp nghiên cứu:

Trong quá trình thực hiện đề tài đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu tiếp cận sau:

- Nghiên cứu, tổng hợp các tài liệu, tư liệu liên quan
- Phương pháp chuyên gia
- Phương pháp đối chứng.
- Phương pháp phân tích hệ thống
- Phương pháp điều tra khảo sát

7. Kết cấu của báo cáo tổng hợp:

Ngoài phần mở đầu và kết luận, đề tài được kết cấu làm 3 chương:

- Chương I: Cơ sở lý luận và phương pháp luận khoa học cho việc thiết kế hệ thống thang, bảng lương và phụ cấp đối với các đối tượng hưởng lương nước ta hiện nay.
- Chương II: Thực trạng hệ thống thang, bảng lương và phụ cấp lương hiện hành.
- Chương III: Quan điểm, mục tiêu, phương hướng và giải pháp nhằm thiết kế hệ thống thang, bảng lương và phụ cấp lương mới.

CHƯƠNG I

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP LUẬN KHOA HỌC

CHO VIỆC THIẾT KẾ HỆ THỐNG THANG LƯƠNG, BẢNG

LƯƠNG VÀ PHỤ CẤP LƯƠNG Ở NƯỚC TA

Chính sách tiền lương là một trong những chính sách quan trọng trong hệ thống chính sách về kinh tế- xã hội của Đảng và Nhà nước Việt Nam. Chính sách tiền lương bao gồm nhiều nội dung, trong đó quan trọng nhất là việc xác định mức lương tối thiểu; xây dựng các thang lương, bảng lương; xây dựng các phụ cấp lương; cơ chế quản lý tiền lương...

Để thực hiện tốt chính sách tiền lương cần phải tổ chức tốt công tác tiền lương, theo những nguyên tắc nhất định, trong đó trả lương cho các đối tượng hưởng lương theo số lượng và chất lượng lao động là một trong những yêu cầu của tổ chức tiền lương.

Số lượng và chất lượng là hai chỉ tiêu phản ánh sự đóng góp của người hưởng lương cho xã hội nói chung và cho người sử dụng lao động nói riêng, cần được đánh giá chính xác. Việc đánh giá đúng số lượng và chất lượng lao động hao phí làm cơ sở để trả lương chính xác cho người lao động là rất cần thiết nhưng cũng rất khó khăn phức tạp. Chính việc xây dựng thang bảng lương và các phụ cấp chính xác là một trong những yếu tố quan trọng đảm bảo trả lương theo chất lượng lao động.

I.1. Các khái niệm và yếu tố cấu thành hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp lương.

I.1.1. Các khái niệm.

I.1.1.1. Tiền lương.

Trong nền kinh tế thị trường tiền lương là số lượng tiền tệ mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo giá trị sức lao động đã hao phí trên cơ sở thoả

thuận theo hợp đồng lao động.

I.1.1.2. Thang lương

Thang lương là bảng xác định quan hệ tỷ lệ về tiền lương giữa những công nhân trong cùng nhóm ngành có trình độ lành nghề khác nhau. Những nhóm ngành khác nhau sẽ có những thang lương tương ứng khác nhau.

Như vậy, có thể thấy thang lương dùng để trả lương cho công nhân sản xuất, không dùng để trả lương cho cán bộ, viên chức.

I.1.1.3. Bảng lương

Bảng lương là bảng thường dùng để xác định quan hệ tỷ lệ về tiền lương và dùng để trả lương cho nhiều đối tượng khác nhau (công nhân sản xuất, cán bộ quản lý xí nghiệp, cán bộ, viên chức, cán bộ chiến sĩ lực lượng vũ trang...). Bảng lương dùng để trả lương cho những người cùng nghề, theo từng chức danh nghề nghiệp.

I.1.1.4. Phụ cấp lương

Phụ cấp lương là số tiền phụ bổ sung thêm được tính theo tỷ lệ của lương cấp bậc hoặc lương chức vụ hoặc theo lương tối thiểu để trả thêm cho công nhân, viên chức và lực lượng vũ trang ngoài tiền lương cấp bậc hoặc lương chức vụ. Đó chính là khoản bổ sung khi lương cấp bậc, chức vụ chưa tính hết các yếu tố không ổn định so với điều kiện lao động và điều kiện sinh hoạt bình thường.

Đặc điểm của phụ cấp lương là nó có tính linh hoạt cao, không cố định, thường biến đổi khi người lao động thay đổi vị trí công tác và điều kiện lao động và chỉ chiếm phần nhỏ so với lương cơ bản. Do đặc điểm đó của phụ cấp nên nó mềm hơn và có thể khắc phục được một phần những hạn chế, thiếu sót của chế độ tiền lương, thang bảng lương (yếu tố cứng). Hiện nay, trong thực tế việc phân biệt giữa lương và phụ cấp lương vẫn còn chưa có sự thống nhất. Ví dụ, chức vụ lãnh đạo đưa vào phụ cấp hay đưa vào lương, khi nào thì đưa vào phụ cấp, khi nào thì đưa vào lương, trả lương theo chức vụ hay trả lương theo chuyên môn.

I.1.2. Các bộ phận cấu thành thang lương, bảng lương và phụ cấp.

I.1.2.1. Các bộ phận cấu thành thang lương

Một thang lương gồm có một số bậc lương và hệ số lương phù hợp với bậc lương đó:

Bậc phản ánh trình độ lành nghề của công nhân. Mỗi thang lương có thể có một số lượng bậc khác nhau, phụ thuộc vào sự khác biệt về mức độ phức tạp của lao động. Sự khác biệt càng lớn đòi hỏi càng nhiều bậc khác nhau. Bậc cao nhất của thang lương có thể có các loại bậc như 5, 6, 7 bậc...

- Hệ số lương chỉ rõ lao động của công nhân ở một bậc nào đó được trả lương cao hơn so với công nhân bậc 1 (bậc có trình độ lành nghề thấp nhất của thang lương) hoặc so với công nhân hưởng lương tối thiểu bao nhiêu lần. Hệ số lương là sự tiếp tục lượng hoá chất lượng lao động hay trình độ lành nghề của công nhân và có ảnh hưởng trực tiếp đến tiền lương của từng người công nhân.

- Bộ số của thang lương là thương số của hệ số lương bậc cao nhất so với hệ số lương của bậc thấp nhất trong cùng một thang lương.

Từ hệ số lương có thể tính được hệ số tăng tương đối và hệ số tăng tuyệt đối của hệ số lương.

+ Hệ số tăng tuyệt đối của hệ số lương (hay còn gọi là chênh lệch bậc) là hiệu số của hai hệ số lương liên tiếp kề nhau (Hệ số lương của bậc sau trừ đi hệ số lương của bậc đứng trước).

+ Hệ số tăng tương đối là thương số giữa hệ số tăng tuyệt đối so với hệ số lương của bậc đứng kề liền trước

Khi xây dựng thang lương, các hệ số tăng tương đối của hệ số lương có thể thiết kế hệ số tăng tương đối luỹ tiến, đều dần và giảm dần (luỹ thoái).

I.1.2.2. Các bộ phận cấu thành bảng lương

Bảng lương có các bộ phận cấu thành sau:

- Số lượng bậc lương

- Chức danh tương ứng với từng ngạch lương
- Hệ số lương tương ứng của từng bậc
- Các ghi chú cần thiết để sắp xếp.

Thông thường, trong bảng lương hàng được sử dụng để ghi chức danh hoặc ngạch bậc còn cột để ghi bậc và các ô tương ứng giữa chức danh và bậc là các hệ số tương ứng.

Số lượng bậc lương có thể nhiều hay ít (3,4 hay 5...) tùy thuộc vào kết cấu trình độ của bảng lương đó nói chung hay của ngạch lương đó nói riêng.

Trong các ghi chú cần thiết thường ghi phạm vi áp dụng, cách phân loại, hạng.

I.1.2.3. Các bộ phận cấu thành phụ cấp lương

Phụ cấp lương thường có:

- Mức phụ cấp (hay % phụ cấp) có thể có các mức 0,1 (10%), 0,2 (20%, 0,3 (30)%...)
- Đối tượng được phụ cấp: Loại công việc, loại lao động, hay chức vụ, loại địa phương được hưởng: thời gian được hưởng
- Loại lương dùng tính theo mức phụ cấp: Đó là lương tối thiểu hay lương cấp bậc, chức vụ của người đó. Khi các yếu tố tác động đến người lao động như nhau thì phụ cấp cần được so với lương tối thiểu, còn khi khác nhau và để khuyến khích những người có lương cao thì tính trên lương cấp bậc hoặc lương chức vụ.

I.1.3. Các loại thang lương, bảng lương và phụ cấp lương.

I.1.3.1. Các loại thang lương

Các loại thang lương thường gặp gồm:

- Thang lương có hệ số tăng tương đối luỹ tiến:
- Thang lương có hệ số tăng tương đối đều đặn..
- Thang lương có hệ số tăng tương đối luỹ thoái.

- Thang lương có hệ số tăng tuyệt đối đều đặn, hệ số tăng tương đối luỹ thoái.

Trong các loại thang lương trên thang lương có hệ số tăng tương đối luỹ tiến có ưu điểm hơn cả vì nó khuyến khích công nhân nâng cao trình độ lành nghề và tiết kiệm quỹ lương.

I.1.3.2. Các loại bảng lương

Các loại bảng lương thường gặp gồm:

- Bảng lương ghi rõ số tiền của từng bậc (không có hệ số lương) cho từng loại chức vụ. (Bảng lương áp dụng từ 1985- 1993 ở Việt Nam)

- Bảng lương có các hệ số lương (có số lượng tiền hoặc bậc, từng loại chức vụ trong từng thời gian). Loại bảng lương này đã áp dụng từ 4/1993- đến tháng 9/2004.

I.1.3.3. Các loại phụ cấp lương

+ Căn cứ vào cách tính phụ cấp có thể chia thành 3 loại chủ yếu sau:

- Phụ cấp theo lương cấp bậc hoặc lương chức vụ của người hưởng lương.
- Phụ cấp theo lương tối thiểu
- Phụ cấp tính theo lương cơ bản cùng phụ cấp chức vụ

I.2. Những vấn đề cần lưu ý khi thiết kế hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp lương.

I.2.1. Đối với thang lương, bảng lương.

- Không nên thiết kế quá nhiều thang lương, bảng lương mà nên sắp xếp nhiều loại lao động có chất lượng lao động và điều kiện lao động gần giống nhau vào một thang lương, bảng lương. Các khác biệt sẽ được giải quyết ở phụ cấp lương.

- Không nên có quá nhiều bậc trong một thang lương, bảng lương. Thang lương nên có 6 - 7 bậc. Bảng lương có thể nhiều bậc hơn nhưng không quá nhiều, không nên tính theo số năm công tác, năm nâng bậc quãng thời gian lao động để quy định số bậc. Cần tính đến việc nâng ngạch, phụ cấp "vượt khung", khi

người lao động đã hết bậc nâng lương mà vẫn còn tuổi đời.

- Bộ số của thang lương phải đủ độ lớn cần thiết, phản ánh được sự chênh lệch về trình độ giữa người lao động ở bậc cuối cùng so với bậc một.
- Sự hơn kém giữa các bậc lương phải hợp lý được thực tế chấp nhận, trong sự tương quan chặt chẽ với giá trị tiền hàng.

I.2.2. Đối với các phụ cấp lương.

- Số lượng các loại phụ cấp: nên từ thực tế các loại phụ cấp hiện có, sửa đổi, bổ sung các phụ cấp.
- Cần chú ý đến độ lớn của các phụ cấp và sự chênh lệch giữa các mức phụ cấp: nếu so với lương tối thiểu, mức phụ cấp phải hơn kém nhau ít nhất 5%.
- Tăng loại phụ cấp tính theo lương cấp bậc, chức vụ và phụ cấp (nếu có) của người lao động, giảm dần các loại phụ cấp tính theo lương tối thiểu.
- Điều kiện hưởng phụ cấp phải quy định rõ ràng, không thể nhầm lẫn khi áp dụng.

I.3. Các phương pháp thiết kế thang lương, bảng lương và các loại phụ cấp lương:

I.3.1. Các thang lương

Thứ nhất: Xây dựng hệ số, bộ số thang lương, bảng lương

Trên cơ sở

- Xác định độ phức tạp của lao động.
- Xác định các hệ số tiêu hao lao động
- Xác định hệ số mức lương sau khi có độ phức tạp của lao động và hệ số tiêu hao lao động.

Thứ hai, xây dựng hệ số mức lương của nhóm chức danh hoặc nghề

Trên cơ sở:

- Xác định và phân nhóm chức danh nghề:
- Xác định hệ số mức lương của các nhóm chức danh nghề hoặc nghề
- Xác định hệ số mức độ phức tạp lao động

I.3.2. Các bảng lương

Tiến hành theo trình tự

a) *Xác định và phân nhóm chức danh viên chức.*

b) *Xác định hệ số mức lương của các nhóm chức danh (hoặc chức danh)*

Phương án lương chức vụ:

- *Ưu điểm:*

- + Thể hiện rõ lương của người lãnh đạo luôn luôn cao hơn người bị lãnh đạo.
- + Không phức tạp khi chuyển xếp lương cũ sang lương mới

- *Nhược điểm:*

- + Khuyến khích chạy theo chức vụ khuyến khích cán bộ, viên chức phát triển theo chuyên môn nghiệp vụ.
- + Khó khăn khi điều động, luân chuyển cán bộ.

Phương án lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ:

- *Ưu điểm:*

- + Thuận lợi khi luân chuyển, điều động và xếp lương.
- + Khuyến khích nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ

- *Nhược điểm:*

- + Không thể hiện được lương của lãnh đạo cao hơn bị lãnh đạo.
- + Hạn chế khuyến khích những người có chức vụ trong lãnh đạo quản lý.

I.3.3. Các loại phụ cấp lương

Chế độ phụ cấp lương là công cụ cần thiết để giải quyết yêu cầu bù đắp sự chênh lệch giữa các yếu tố cấu thành trong tiền lương mà tiền lương cơ bản (theo

ngạch bậc) không xử lý nổi.

- Những yêu cầu đối với phụ cấp.
- Nội dung cơ bản của chế độ phụ cấp lương
- Các hình thức trả phụ cấp lương.

CHƯƠNG II

THỰC TRẠNG HỆ THỐNG THANG LUƠNG, BẢNG LUƠNG VÀ PHỤ CẤP LUƠNG NĂM 1993.

II.1. Những yếu tố tác động đến hệ thống thang lương, bảng lương hiện nay ở nước ta:

Có nhiều yếu tố tác động đến hệ thống thang bảng lương hiện nay ở nước ta, nhưng có 2 yếu tố tác động mạnh nhất, quan trọng nhất. Đó là yêu cầu cải cách hệ thống tổ chức chính trị xã hội và cơ chế thị trường.

II.1.1. Tác động của yêu cầu cải cách hệ thống tổ chức chính trị xã hội.

Từ ngày Đảng ta khởi xướng công cuộc đổi mới bộ mặt của đất nước ta không ngừng thay đổi theo hướng tiến bộ, từ kinh tế đến xã hội, từ thể chế pháp luật đến các hoạt động tổ chức cụ thể, trong đó nổi bật nhất là những thành tựu kinh tế đạt được. Để phù hợp với những yêu cầu mới của nền kinh tế hệ thống chính trị xã hội của chúng ta phải không ngừng được củng cố và hoàn thiện. Chính sách tiền lương của ta trong thời gian qua đã chưa tạo ra động lực mạnh để thúc đẩy đổi mới hoạt động của hệ thống chính trị xã hội, và trong nhiều trường hợp còn kìm hãm sự hoạt động của hệ thống đó. Trong chính sách tiền lương hệ thống thang bảng lương và phụ cấp lương có vai trò quan trọng, đặc biệt hệ thống thang bảng lương của hệ thống bầu cử, của lực lượng vũ trang và khối hành chính – sự nghiệp. Việc đổi mới thang bảng lương và phụ cấp lương phải nhằm phục vụ mục đích kinh tế và chính trị, trong đó có việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống tổ chức chính trị xã hội, khuyến khích các cá nhân và tập thể trong các tổ chức đó làm việc tích cực hơn, có hiệu quả hơn.

II.1.2. Tác động của cơ chế thị trường đối với yêu cầu cải cách tiền lương, thang lương, bảng lương và phụ cấp.

Nước ta chuyển sang nền kinh tế thị trường đã gần 20 năm nay và sự tác động của thị trường ngày càng mạnh đến tất cả các hoạt động của nền kinh tế quốc dân. Cơ chế thị trường đòi hỏi các hoạt động phải mềm dẻo, linh hoạt phù hợp với sự

thay đổi và phát triển của nền kinh tế cũng như tăng tính chủ động tích cực của các cơ sở. Trong những năm qua, mặc dù chính sách tiền lương nói chung và việc thiết kế thang bảng lương và phụ cấp lương đã có những cải tiến nhất định theo định hướng thị trường. Tuy nhiên, so với yêu cầu của thị trường các thang bảng lương và phụ cấp của nước ta vẫn còn cứng nhắc, tính mềm dẻo linh hoạt trước sự biến động của thị trường còn ít. Một trong biểu hiện quan trọng nhất là các hệ số lương, mức lương đã được quy định trước trong các thang bảng lương, không phụ thuộc vào kết quả cụ thể và hiệu quả sản xuất kinh doanh, hiệu quả công tác của từng cá nhân hoặc tập thể. Vì thế, nó kìm hãm tính tích cực, năng động sáng tạo của người lao động. Thực tế hoạt động của cơ chế thị trường đòi hỏi phải chuyển thiết kế từ hệ thống tiền lương cứng sang hệ thống tiền lương mềm, linh hoạt thích ứng với thị trường.

II.2. Phân tích thực trạng hệ thống thang lương, bảng lương.

II.2.1. Đối với các chức vụ bầu cử (từ trung ương đến cấp xã) và các chức vụ lãnh đạo do bổ nhiệm trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp, lực lượng vũ trang và các doanh nghiệp nhà nước.

+ Đối với các chức vụ bầu cử thuộc cơ quan Đảng, Nhà nước, đoàn thể ở TW:

Tiền lương của 4 chức vụ lãnh đạo đứng đầu Đảng, Nhà nước: Tổng bí thư, Chủ tịch nước có cùng mức lương (hệ số 10), Thủ tướng Chính phủ, Chủ tịch Quốc hội có cùng mức lương (hệ số 9,96).

Uỷ viên Bộ Chính trị, phó Chủ tịch nước có cùng mức lương (9,5); Bí thư Trung ương Đảng, chủ nhiệm UBKT Trung ương, Chủ tịch mặt trận Tổ quốc Việt Nam, phó Thủ tướng Chính phủ, phó Chủ tịch Quốc hội, Chánh án, Viện trưởng Viện Kiểm sát nhân dân tối cao có cùng mức lương (8,78); Trưởng ban Đảng Trung ương, Bộ trưởng và tương đương, Chủ nhiệm các uỷ ban của Quốc hội, Chủ tịch các đoàn thể Trung ương (Công đoàn, Phụ nữ, Nông dân), Bí thư thứ nhất Trung ương đoàn, Tổng thư ký Uỷ ban mặt trận Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam có cùng mức lương (8,2). Riêng Uỷ viên Uỷ ban thường vụ Quốc hội, chủ tịch Hội

đồng dân tộc của Quốc hội có mức lương cao hơn chút ít so với Bộ trưởng (8,4).

Chức danh Bộ trưởng Bộ Quốc phòng, Bộ Công an do luật định xếp lương theo cấp hàm và hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo (1,15).

Chức danh Trưởng ban Đảng các cấp (Trung ương, tỉnh, huyện) là chức vụ do cấp uỷ phân công sau mỗi nhiệm kỳ cấp uỷ nên được xây dựng mức lương của chức vụ bâu cử.

Đối với các chức danh uỷ viên uỷ ban kiểm tra Đảng các cấp (Trung ương, tỉnh, huyện); uỷ viên thường trực đoàn thể Trung ương (nơi không kết cấu chức danh cấp phó: như đoàn Thanh niên) làm việc theo chế độ tập thể, công việc có tính chất thường xuyên, nên được quy định theo mức lương bâu cử.

+ Đối với các chức vụ bâu cử thuộc các cơ quan Đảng, Nhà nước, đoàn thể ở địa phương:

Chức vụ Bí thư Thành uỷ Hà Nội, Thành uỷ Thành phố Hồ Chí Minh có cùng mức lương. Mức lương Chủ tịch HĐND, UBND TP Hà Nội và TP Hồ Chí Minh ngang mức lương Bộ trưởng.

Mức lương Bí thư tỉnh, thành uỷ (quận, huyện uỷ) cao hơn mức lương Chủ tịch HĐND, UBND tỉnh, thành phố (quận, huyện).

Mức lương phó Bí thư tỉnh, thành uỷ (quận, huyện uỷ) bằng mức lương Chủ tịch HĐND, UBND tỉnh, thành phố (quận, huyện).

Mức lương Uỷ viên thường vụ tỉnh, thành uỷ (quận, huyện uỷ) bằng mức lương phó Chủ tịch HĐND, UBND tỉnh, thành phố (quận, huyện).

- Đối với các chức vụ bâu cử ở cơ sở:

Tiền lương của cán bộ bâu cử chuyên trách Đảng, đoàn thể ở cơ sở bao gồm: cơ quan Bộ, Ban, ngành, đoàn thể, trung ương, các đơn vị sự nghiệp, trường học, bệnh viện, viện nghiên cứu, các doanh nghiệp Nhà nước và cơ sở trong lực lượng vũ trang được quy định xếp lương theo lương chuyên môn nghiệp vụ của mỗi ngành, cộng với phụ cấp chức vụ bâu cử (hoặc phụ cấp chênh lệch) tương ứng với phụ cấp chức vụ (hoặc mức lương) của các cán bộ quản lý chính quyền cùng cấp.

Đối với các chức vụ lãnh đạo, quản lý do bổ nhiệm

Hệ thống tiền lương của đối tượng này được áp dụng theo bảng lương công chức chuyên môn nghiệp vụ và hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo. Thực chất vẫn là lương chức vụ nhưng “phần” chức vụ để ngoài mức lương để thuận tiện cho công tác quản lý và công tác cán bộ.

II.2.2. Đối với cán bộ công chức chuyên môn nghiệp vụ hành chính

Hệ thống bảng lương của công chức được quy định theo ngành, mỗi ngành có một bảng lương riêng tương ứng với các ngạch công chức trong ngành đó. Ngạch công chức thể hiện chức và cấp về chuyên môn, nghiệp vụ có chức danh tiêu chuẩn riêng.

Việc nâng ngạch phải do nhu cầu công việc và phải qua kỳ thi, nhưng không nhất thiết phải xếp hết bậc lương trong ngạch mới được nâng ngạch. Mức lương cao nhất ở ngạch có độ phức tạp nhất, thuộc các ngạch khác nhau thì tương đương nhau (4,9 đến 7,1). Mức lương thấp nhất của các ngạch khác nhau do độ phức tạp, điều kiện lao động và vị trí khác nhau quy định

Các ngạch công chức gắn với các chức danh được chia thành 4 loại: A, B, C, D tương ứng với trình độ đào tạo.

Công chức muốn được bổ nhiệm vào ngạch phải thi lên ngạch. Khi được nâng ngạch trên thì xếp lương vào bậc và hệ số mức lương tương ứng với hệ số mức lương ở ngạch dưới.

Ngoài các bảng lương nêu trên, còn quy định thêm bảng lương chuyên gia cao cấp, gồm 3 bậc, áp dụng cho cán bộ, công chức có trình độ cao trong các lĩnh vực chính trị, kinh tế, hành chính, khoa học kỹ thuật, giáo dục, y tế, văn hoá, nghệ thuật v.v....

II.2.3. Đối với viên chức chuyên môn nghiệp vụ các ngành sự nghiệp.

Hệ thống thang, bảng lương các ngành sự nghiệp được xây dựng theo ngành, mỗi ngành có một số ngạch với nguyên tắc chung:

- Xác định mức tiền lương theo chuyên môn nghiệp vụ, không có mức lương

chức vụ lãnh đạo. Mỗi ngạch ứng với nội dung công việc và tiêu chuẩn nghiệp vụ chuyên môn.

- Mức lương chuẩn của một ngạch được xác định dựa vào các yếu tố: độ phức tạp lao động, điều kiện lao động, vị trí và ưu đãi ngành nghề.

- Mỗi ngạch có một số bậc thâm niên. Ngạch nhiều bậc nhất là 16 bậc. Ngạch ít nhất là 7 bậc. Thời gian nâng bậc thâm niên là 2 năm đối với ngạch có trình độ phức tạp thấp và 3 năm đối với ngạch có trình độ phức tạp cao.

- Mức lương cao nhất của ngạch có độ phức tạp nhất thuộc các ngạch khác nhau thì tương đương nhau.

- Mức lương thấp nhất của các ngạch khác nhau do độ phức tạp, điều kiện lao động và vị trí khác nhau quy định.

- Các chức vụ lãnh đạo thì được xếp theo ngạch chuyên môn và hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo.

Quan hệ và hệ số giữa mức lương trung bình (tốt nghiệp đại học hết tập sự) với mức lương tối thiểu còn thấp (1 – 1,9). Hệ thống lương bậc 1 (bậc khởi điểm) của một số ngành có sự khác nhau (hiện nay có 6 mức là: 1,78; 1,86; 1,92; 2,01; 2,16 và 3,2)

Quá trình hình thành, phát triển hệ thống thang, bảng lương viên chức chuyên môn các ngành sự nghiệp cho thấy các xu hướng vận động cơ bản như sau:

- Hệ thống thang, bảng lương viên chức chuyên môn các ngành sự nghiệp luôn được điều chỉnh và bổ sung, hoàn thiện.

- Hệ thống thang, bảng lương viên chức chuyên môn các ngành sự nghiệp ngày càng phong phú, toàn diện và đa dạng

- Tính pháp lý của tiền lương các ngành sự nghiệp ngày càng được nâng cao hơn.

Tuy nhiên, việc thực hiện chế độ tiền lương có một số điểm đáng chú ý sau:

- Nhà nước đã thực hiện khoán chi đối với một số đơn vị như Đài truyền hình Việt Nam, Bảo hiểm xã hội Việt Nam... nhưng Nhà nước chưa quản lý được các nguồn thu, chưa có quy chế sử dụng các nguồn thu để vừa nâng cao chất lượng

phục vụ của các ngành, việc sử dụng nguồn thu trong các đơn vị sự nghiệp công chưa tốt dẫn đến chênh lệch thu nhập giữa các đơn vị không xuất phát từ công việc mà còn do lợi thế ngành, đơn vị.

Ngành Văn hóa-Thông tin

Ngoài những hạn chế chung của chế độ tiền lương hiện nay, chế độ tiền lương của viên chức ngành Văn hóa - Thông tin còn một số hạn chế sau:

* Bảng lương viên chức Văn hóa - Thông tin có quá nhiều ngạch, cách gọi một số chức danh không thống nhất giữa các văn bản của Nhà nước.

* Chênh lệch giữa hai hệ số liền kề của một số ngạch không hợp lý, ở ngạch dưới cao hơn ngạch trên, cụ thể:

* Thang bảng lương viên chức văn hóa thông tin phần lớn thấp hơn các ngành kinh tế khác

* Thang, bậc lương các ngạch của diễn viên chưa phản ánh hết tính đặc thù của nghệ thuật biểu diễn

Ngành Giáo dục-Đào tạo

Hệ thống thang bảng lương Nhà nước, thang, bảng lương ngành Giáo dục và Đào tạo còn có những hạn chế sau:

1- Khi chuyển xếp lương từ nghị định 235-HĐBT sang Nghị định 25/CP bị dồn ép vào 7 ngạch lương. Để tương xứng với trình độ đào tạo, tính chất công việc và tương xứng với các ngành khác thì các cấp học, bậc học đều phải có ngạch lương: cấp viên, cấp chính và cấp cao tương ứng.

2 - Đối với cán bộ giảng dạy đại học việc xếp ngạch, bậc lương không phù hợp và không phản ánh đúng cơ cấu của đội ngũ cán bộ giảng dạy.

3- Hiện nay cán bộ giảng dạy đại học có ba ngạch lương: giảng viên cao cấp giảng viên chính và phó giáo sư; giảng viên. Việc bố trí ba ngạch lương như thế dẫn đến những bất hợp lý.

4- Giáo viên trung học, giáo viên viên tiểu học, giáo viên mầm non cũng có những bất hợp lý trong các ngạch lương và hệ số lương.

5. Vấn đề tiền lương, tiền công ở các cơ sở Giáo dục - Đào tạo ngoài công

lập được thực hiện rất khác nhau giữa các cơ sở cũng như nội bộ từng cơ sở. Đây cũng chính là một trong những nguyên nhân gây nên những sai phạm và mất ổn định ở một số cơ sở đào tạo ngoài công lập (Đại học dân lập Đông Đô).

6. Đối với giáo viên vùng khó khăn: núi cao, biên giới, hải đảo, vùng sâu, vùng xa được Chính phủ quan tâm có những chính sách chế độ ưu tiên như nêu ở trên nhưng chưa thật thoả đáng; chưa đủ “độ” thu hút để giáo viên yên tâm giảng dạy lâu dài ở những khu vực này,

Với những bất hợp lý như đã trình bày vấn đề tổ chức tiền lương và công tác tổ chức cán bộ của ngành Giáo dục và Đào tạo trong những năm qua đã gặp rất nhiều khó khăn. Thu nhập từ tiền lương và phụ cấp của đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục chưa đảm bảo nhu cầu tối thiểu trong sinh hoạt đời sống hàng ngày, khiến họ chưa thực sự yên tâm công tác, đem hết khả năng, nhiệt huyết để cống hiến cho sự nghiệp giáo dục đào tạo nói riêng và sự nghiệp xây dựng Tổ quốc nói chung

Ngành Y tế:

- Thực tế hiện nay tiền lương và thu nhập của công chức viên chức không đảm bảo chi tiêu cho nhu cầu cơ bản của 1 gia đình. Trong đó thu nhập của công chức, viên chức vẫn chủ yếu là tiền lương cơ bản, các khoản tiền thưởng và thu nhập khác tại đơn vị. Vì tiền lương thấp, nên các đơn vị, cơ quan đoàn thể, cá nhân, tùy theo điều kiện đã tìm cách tạo thêm nguồn thu ngoài lương. Nguồn thu nhập thêm này là một trong những nguyên nhân dẫn đến những tiêu cực, phiền hà trong các ngành các cấp nói chung, trong ngành y tế nói riêng.

- Chế độ tiền lương mới chưa đảm bảo trả đúng giá trị sức lao động, thiết kế các bảng lương chưa căn cứ vào độ phức tạp công việc và yếu tố trách nhiệm cũng như trình độ đào tạo, thời gian đào tạo:

4- Nhà nước đã giải quyết bổ sung một số chế độ chính sách cho một số bộ, ngành làm cho quan hệ tiền lương chung đã bị phá vỡ.

- Lương khu vực hành chính sự nghiệp hiện nay không phù hợp với tình hình thực tế. Chế độ tiền lương hiện hành không động viên được các bác sĩ, cán bộ có kỹ

thuật cao về công tác ở xã, vùng cao, vùng sâu, vùng xa.

- Trong ngành Y tế còn thiếu bảng lương có trình độ cao đẳng:
- Phụ cấp chức vụ lãnh đạo trong ngành Y tế chưa đảm bảo cân đối giữa hệ dự phòng (có hệ số phụ cấp chức vụ lãnh đạo cao nhất là 0,5) và hệ điều trị (có hệ số phụ cấp chức vụ lãnh đạo cao nhất là 0,9).
- Cơ chế tạo nguồn chưa hợp lý, thu viện phí mới là thu một phần chi phí khám, chữa bệnh. Mức thu chưa bù đắp đủ chi phí cho người bệnh. Chỉ có các bệnh viện có số thu lớn, sẽ có thu nhập cao, các bệnh viện không có thu sẽ không có nguồn để thực hiện, việc điều tiết số thu giữa các đơn vị cũng rất khó thực hiện.

Nguyên nhân của tình trạng trên:

- 1- Quá trình nghiên cứu cải cách chính sách tiền lương còn phụ thuộc nhiều vào nguồn kinh phí, coi tiền lương như một khoản chi cho tiêu dùng trong ngân sách.
- 2- Cải cách tiền lương chưa được tiến hành đồng bộ với cải cách hành chính, sắp xếp tổ chức, tinh giản biên chế và chưa có một cơ chế quản lý thích hợp.
- 3- Một số chế độ chính sách, đặc biệt là trong quá trình thực hiện còn mang nhiều yếu tố chủ quan, chưa đồng bộ.

II.2.4. Đối với các đối tượng hưởng lương thuộc quân đội, công an, cơ yếu.

Hệ thống thang lương, bảng lương năm 1993 của các đối tượng thuộc lực lượng vũ trang gồm:

(1) Bảng lương cấp hàm của sĩ quan.¹

Tiền lương tổng ngạch bao gồm: Lương cấp hàm, thâm niên, chức vụ được thiết kế bằng 1,8 lần so với lương tổng ngạch hành chính sự nghiệp. Tiền lương của cấp hàm thấp được xếp cao hơn.

- Nếu so sánh mức lương cấp hàm sĩ quan với lương chức vụ của cán bộ lãnh đạo các cơ quan quản lý Nhà nước từ TW đến huyện (không tính các yếu tố phụ

¹ Nghị định số 25/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ Quy định tạm thời chế độ tiền lương mới của công chức, viên chức hành chính sự nghiệp và lực lượng vũ trang; Thông tư 715/TT-QP ngày 24/5/1993 của Bộ Quốc phòng Hướng dẫn quy định tạm thời chế độ tiền lương mới đối với sĩ quan, QNCN, Hạ sĩ quan, Binh sĩ, Công nhân viên chức quốc phòng QĐND.

cấp) thì:

Biểu số 2.5: So sánh hệ số lương Sĩ quan và Cán bộ hành chính

HS MỨC LƯƠNG CẤP HÀM SĨ QUAN		HS MỨC LƯƠNG CHỨC VỤ CÁN BỘ HC	
CẤP BẬC	HS MỨC LƯƠNG	CHỨC VỤ	HS MỨC LƯƠNG
Đại tướng	8,80		
Thượng tướng	8,30	Bộ trưởng	8,2
Thiếu úy	3,20	Kỹ sư bậc 1	1,78

(2) Bảng lương quân nhân chuyên nghiệp²

(3) Các thang lương, bảng lương của công nhân viên chức quốc phòng - an ninh năm 1993³

CNVCQP hưởng lương theo thang bảng lương của CNVC Nhà nước cùng ngành nghề, cùng trình độ.

Được hưởng phụ cấp phục vụ Quốc phòng - An ninh theo một trong hai mức 30 hoặc 50% lương chính (thay phụ cấp ưu đãi và phụ cấp thâm niên theo Nghị định 235/HĐBT).

(4) Bảng phụ cấp quân hàm của Hạ sĩ quan, Binh sĩ hưởng sinh hoạt phí năm 1993⁴

² Nghị định 25/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ; ngày 24/5/1993 Bộ Quốc phòng ban hành Thông tư số 715/TT-QP Hướng dẫn quy định tạm thời chế độ tiền lương mới đổi với sĩ quan, QNCN, HSQ-BS, CNVCQP quân đội nhân dân.

³Nghị định 25/CP, 26/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ; Thông tư số 715/TT-QP ngày 24/5/1993 của Bộ Quốc phòng Hướng dẫn quy định tạm thời chế độ tiền lương mới đổi với sĩ quan, QNCN, HSQ-BS, CNVCQP quân đội nhân dân.

⁴(Nghị định 25/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ; Thông tư số 715/TT-QP ngày 24/5/1993 của Bộ Quốc phòng Hướng dẫn quy định tạm thời chế độ tiền lương mới đổi với sĩ quan, QNCN, HSQ-BS, CNVCQP quân đội nhân dân.

Được bảo đảm mặc, ăn theo định lượng và hưởng phụ cấp quân hàm.

Ngoài ra được hưởng một số khoản phụ cấp khác như cán bộ, công chức nhà nước, mức tính hưởng trên nền phụ cấp quân hàm bình nhì. Riêng phụ cấp đặc biệt được tính trên nền phụ cấp quân hàm của từng cấp.

Ưu điểm của hệ thống thang bảng lương trong lực lượng vũ trang:

- Hệ thống thang lương, bảng lương hiện hành của lực lượng vũ trang do Chính phủ ban hành năm 1993, cơ bản phù hợp với tính chất, nhiệm vụ, điều kiện lao động đặc thù của lực lượng vũ trang.

- Mức lương được quy định trong thang, bảng lương đã thể hiện sự quan tâm của Đảng, Nhà nước đối với lực lượng vũ trang..

- Việc tiền tệ hoá tiền lương đã tạo điều kiện cho công tác bảo đảm hậu cần thuận lợi, tiết kiệm, hiệu quả hơn.

Hạn chế của hệ thống thang, bảng lương trong lực lượng vũ trang:

- Đối với những người hưởng lương trong lực lượng vũ trang (sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp) phải thực hiện ăn theo định lượng, ăn theo mức nào phải nộp đủ tiền ăn theo mức đó, nên khi giá lương thực, thực phẩm tăng thì tiền ăn phải nộp chiếm tỷ trọng ngày càng cao trong tiền lương, nên tiền lương thực tế giảm sút nhiều và không còn bảo đảm các khoản chi cho các nhu cầu khác.

- Tiền lương của những người hưởng lương trong lực lượng vũ trang còn giảm tương đối so với một số ngành trong khu vực hành chính sự nghiệp do cơ chế, chính sách ban hành không đồng bộ. Quân đội do tập trung cho nhiệm vụ huấn luyện, sẵn sàng chiến đấu không có điều kiện tạo thêm nguồn thu. Vì vậy, trong hệ thống tiền lương hiện hành thì lương tổng ngạch của sĩ quan bằng 1,8 lần lương tổng ngạch khu vực hành chính sự nghiệp, nhưng thực tế thì thu nhập theo lao động là thấp nhất, thể hiện ở bảng sau:

Biểu số 2.8: Thu nhập bình quân tháng theo các ngành năm 1999

Đơn vị tính: 1000 đồng

KHU VỰC	THU NHẬP BÌNH QUÂN THÁNG	THU NHẬP THẤP NHẤT
1- Quân đội	1.355	480
2- Công an	1.468	875
3- Hành chính	1.431	594
4- Sư nghiệp	1.584	530
5- DN nhà nước	1.558	727
6- DN ngoài quốc doanh	2.516	1.000

(Nguồn số liệu: Từ Viện khoa học lao động – BLĐTBXH)

- Mức chênh lệch hệ số giữa các bậc lương trong bảng lương quân hàm sĩ quan còn chưa hợp lý, không gắn với niên hạn thăng quân hàm quy định trong Luật sĩ quan.

- Sĩ quan hoạt động ở một số ngành đặc thù (Ra đa, tên lửa, Xe tăng, Hoá học, Trinh sát đặc nhiệm .v.v...) chưa được Chính phủ quy định hưởng các khoản phụ cấp đặc biệt theo quy định của Luật sĩ quan.

- Chênh lệch hệ số lương giữa các bậc lương của QNQP còn thấp, dàn trải đều ở các bậc trong nhóm, chưa chú ý tới số QNCN có bậc lương thấp.

- Tiền lương của công nhân viên chức Quốc phòng chưa được cải thiện đúng mức so với công nhân viên chức nhà nước.

- Hạ sĩ quan, binh sĩ được nhà nước đảm bảo về mặc, ăn theo định lượng và hưởng phụ cấp quân hàm nhưng vẫn thấp so với nhu cầu, nhất là khoản phụ cấp quân hàm còn chưa bảo đảm cho chiến sĩ chi tiêu cho những nhu cầu sinh hoạt tối thiểu cần thiết.

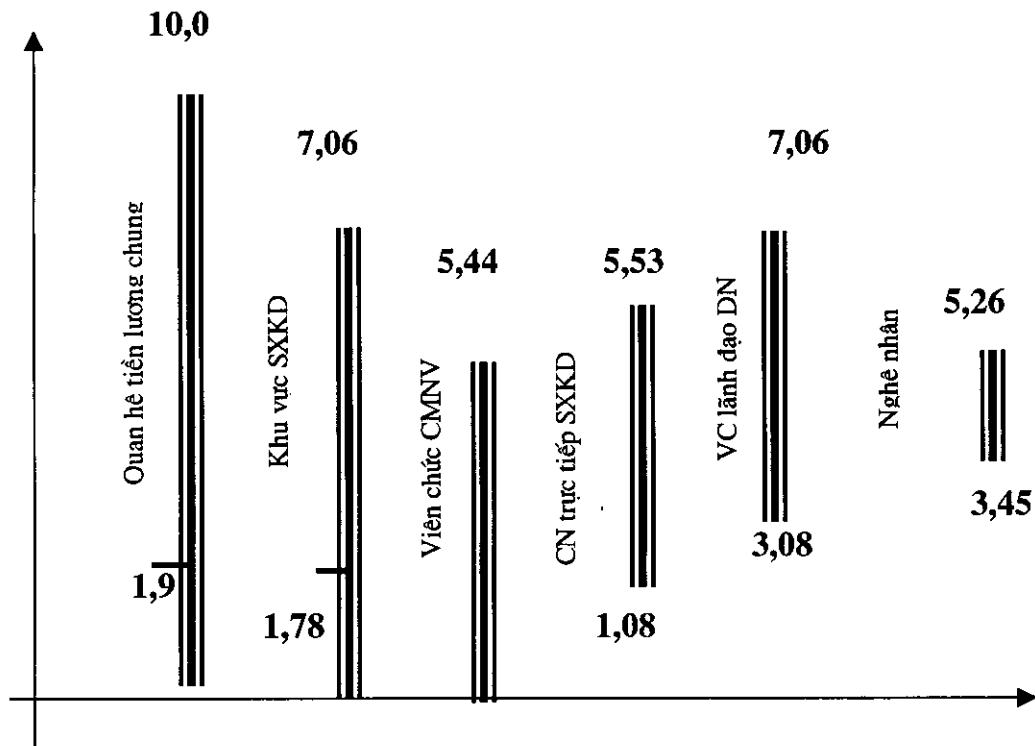
II.2.5. Đối với các doanh nghiệp

Lịch sử hình thành và phát triển của hệ thống thang lương, bảng lương nói chung và của doanh nghiệp nói riêng đã trải qua gần 50 năm và tiếp tục đang hoàn thiện để phù hợp với chế độ tiền lương trong cơ chế thị trường.

Trên cơ sở quan hệ tiền lương được quy định 1-1,78-7,06, xác định tiền lương của từng loại lao động trong khu vực sản xuất, kinh doanh theo biểu đồ dưới đây:

Biểu đồ quan hệ tiền lương khu vực sản xuất kinh doanh

Biểu số 2



Trong quá trình thực hiện có thể rút ra những mặt tích cực và hạn chế của hệ thống thang bảng lương trong khu vực sản xuất kinh doanh như sau:

Mặt tích cực:

- Đã có sự phân biệt và phù hợp với tiêu chuẩn của từng loại lao động, gồm lao động quản lý, lao động chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, công nhân trực tiếp sản xuất, kinh doanh và được tách biệt với hệ thống lương của khu vực hành chính, sự nghiệp để áp dụng thống nhất, tạo cơ sở hành lang pháp lý để doanh nghiệp và người lao động thoả thuận mức lương trong kí kết hợp đồng, xác định đơn giá tiền lương, tính thuế thu nhập, thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và giải quyết các chế độ khác cho người lao động theo quy định của Bộ Luật Lao động.

- Quan hệ tiền lương được mở rộng, trên cơ sở đó xác định bội số của các thang lương đã có sự cách biệt đáng kể

- Hệ thống bảng lương công nhân trực tiếp sản xuất được xác định theo chức

danh từng nghề, nhóm nghề tạo điều kiện để phân biệt tiền lương theo trách nhiệm và mức độ phức tạp của từng vị trí công việc phù hợp với đặc điểm quy trình sản xuất, công nghệ của từng ngành, nghề.

- Tiền lương của viên chức lãnh đạo được xác định trên cơ sở phân hạng doanh nghiệp theo tiêu chuẩn phân hạng doanh nghiệp đã phân biệt rõ tiền lương theo quy mô và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp

Những hạn chế cơ bản.

- Số lượng thang lương, bảng lương được thiết kế, xây dựng theo ngành, nghề nên quá nhiều và phức tạp.

- Việc trả lương trong doanh nghiệp nhà nước chưa hợp lý, còn rất bình quân, đối với lao động không có trình độ chuyên môn thì mức lương thường được trả cao hơn thị trường, còn lao động có chuyên môn, kỹ thuật cao lại trả thấp hơn thị trường, dẫn đến tình trạng chuyển dịch “lao động chất xám” sang khu vực ngoài nhà nước.

- Số bậc của một số thang lương, bảng lương còn chưa phù hợp; khoảng cách giữa các bậc lương thấp, nhất là khoảng cách giữa các bậc lương trong bảng lương viên chức chuyên môn nghiệp vụ, cho nên chưa khuyến khích người lao động nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, tích luỹ kinh nghiệm để có tiền lương cao:

- Việc tổ chức, triển khai thực hiện chưa đạt được mục tiêu đề ra, chưa thực hiện được nguyên tắc xếp lương theo việc, theo tiêu chuẩn.

Nguyên nhân của hạn chế:

- Sự hiểu biết kinh tế thị trường còn hạn chế, đặc biệt là thực tiễn của kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Chậm tổng kết thực tiễn để bổ sung lý luận làm cơ sở cho việc hoạch định chính sách phù hợp.

- Các chính sách liên quan chưa có sự thay đổi đồng bộ, như chính sách bảo hiểm xã hội chưa được đổi mới, vẫn tồn tại 3 luật doanh nghiệp riêng biệt....

- Công tác quản lý nhà nước về tiền lương và thu nhập chưa phù hợp, đội ngũ cán bộ làm công tác lao động - tiền lương còn thiếu về số lượng, yếu về chất lượng, không đáp ứng được yêu cầu của công việc.

- Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động chưa tốt; Vai trò của tổ chức công đoàn trong việc tổ chức thực hiện pháp luật và bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động còn hạn chế.

II.3. Phân tích thực trạng hệ thống phụ cấp lương.

Hệ thống phụ cấp lương đã được điều chỉnh từ 12 loại xuống còn 8 loại phụ cấp. Theo cách tính toán có thể phân loại hệ thống phụ cấp lương năm 1993 thành hai nhóm:

+ Phụ cấp tính trên mức lương tối thiểu

- Phụ cấp khu vực

Nhằm bù đắp cho người lao động làm việc ở những vùng có khí hậu xấu; xa xôi; hẻo lánh; đi lại, sinh hoạt khó khăn và nhằm góp phần ổn định lao động ở những vùng có điều kiện địa lý tự nhiên không thuận lợi.

Phụ cấp khu vực gồm 7 mức: 0,1; 0,2; 0,3; 0,4; 0,5; 0,7 và 1,0

Trong quá trình thực hiện chế độ phụ cấp khu vực vẫn còn bộc lộ những hạn chế:

- Các tiêu chí xác định mức phụ cấp vẫn chủ yếu dựa vào các yếu tố định tính mà chưa lượng hoá cụ thể được ở mức độ như thế nào.

- Phương pháp xác định mức phụ cấp chưa thể hiện được đầy đủ các yếu tố tự nhiên vì thế có sai sót trong xác định mức phụ cấp khu vực.

- Việc điều chỉnh giảm mức phụ cấp khu vực thường bị phản ứng từ phía địa phương và đối tượng thụ hưởng.

+ Phụ cấp chức vụ lãnh đạo

Phụ cấp chức vụ chỉ mới xuất hiện trong hệ thống lương công chức, viên

chức hành chính, sự nghiệp và lực lượng vũ trang trong hệ thống lương năm 1993.

Phụ cấp chức vụ hiện nay có một số hạn chế sau:

- Mức phụ cấp chức vụ chưa đủ lớn so với trách nhiệm.
- Do trả lương dựa vào ngạch, bậc công chức cộng phụ cấp chức vụ nên có hiện tượng cùng một chức vụ, cùng thực hiện những công việc như nhau nhưng mức lương không giống nhau.
- Việc đưa phụ cấp chức vụ vào quan hệ (1-10) làm cho các ngạch bậc phía dưới bị ép xuống, ảnh hưởng đến người có mức lương thấp và trung bình.
- Việc phân định chức vụ này với chức vụ khác để xếp vào cùng nhóm phụ cấp chức vụ chưa dựa trên cơ sở chức danh hành chính thống nhất dẫn đến vận dụng tương đương tuỳ tiện.

+ Các chế độ phụ cấp tính trên lương cấp bậc hoặc lương chức vụ:

+ *Phụ cấp đặc biệt*

Chế độ phụ cấp đặc biệt là để hỗ trợ thêm thu nhập, ưu đãi hơn trong việc giải quyết một phần khó khăn của đời sống công chức, viên chức, lực lượng vũ trang công tác ở hải đảo xa và vùng biên giới có điều kiện sinh hoạt đặc biệt khó khăn khi các chế độ tiền lương và phụ cấp khác chưa bù đắp đủ.

Phụ cấp đặc biệt có những hạn chế sau:

- Còn chồng chéo, trùng lắp với một số chế độ phụ cấp khác, đặc biệt là phụ cấp khu vực và phụ cấp thu hút.
- Phạm vi, đối tượng và mức được hưởng phụ cấp đặc biệt chưa được rà soát và xác định, sắp xếp, điều chỉnh lại cho phù hợp (kể cả tên gọi, vị trí và điều kiện địa lý và mức phụ cấp).
- Tiêu chí để xác định đối tượng được hưởng phụ cấp đặc biệt không cụ thể, rõ ràng nên không bao quát hết các đối tượng dù có đủ tiêu chuẩn, điều kiện được hưởng

Thứ tư, bất hợp lý về mức hưởng giữa các địa bàn xã, đảo liên kề.

+ *Phụ cấp thu hút*

Chế độ phụ cấp thu hút là nhằm thu hút những người đến làm việc ở những vùng kinh tế mới, cơ sở kinh tế, đảo xa đất liền mà ở đó trong thời gian đầu cơ sở hạ tầng (giao thông, điện, nước sinh hoạt, nhà ở, trường học, nhà trẻ, bệnh viện...) chưa có hoặc thiếu thốn, xa xôi hẻo lánh, xa khu dân cư ảnh hưởng nhiều đến đời sống vật chất và tinh thần của người lao động.

Phụ cấp gồm 4 mức 20%, 30%, 50% và 70% lương cấp bậc, chức vụ, chuyên môn, nghiệp vụ.

Trong quá trình thực hiện phụ cấp thu hút đã bộc lộ những vấn đề đòi hỏi cần phải tiếp tục nghiên cứu hoàn thiện. Trong đó nổi lên là:

- Việc quy định phụ cấp chỉ gồm 4 mức nên đã không thể phản ánh hết được sự khác biệt về điều kiện giữa các vùng miền trong cả nước (chế độ phụ cấp khu vực được quy định theo 7 mức khác nhau).

- Trong thiết kế chưa lượng hoá được các yếu tố để xác định các mức phụ cấp khác nhau, nên trong quá trình thực hiện chưa bảo đảm được quan hệ cân đối chung giữa các vùng trong cả nước.

- Việc giải quyết hưởng chế độ phụ cấp thu hút trong nhiều trường hợp còn mang tính “tăng thu nhập” chưa gắn với việc thu hút cán bộ, công chức làm việc ở những địa bàn, khu vực có điều kiện kinh tế xã hội khó khăn.

- Do không hình thành được một căn cứ xác định rõ ràng nên việc áp dụng còn mang nặng tính hành chính, cơ chế xin- cho.

CHƯƠNG III

QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU, PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP

NHÀM THIẾT KẾ VÀ THỰC HIỆN HỆ THỐNG THANG LƯƠNG, BẢNG LƯƠNG, PHỤ CẤP LƯƠNG MỚI

III.1. Nguyên tắc, quan điểm thiết kế và thực hiện hệ thống thang lương, bảng lương, phụ cấp mới:

III.1.1. Nguyên tắc và quan điểm về thiết kế thang lương, bảng lương:

- Việc cải tiến hệ thống thang bảng, lương đợt này phải nằm trong khung chung về cải tiến chế độ tiền lương và phục vụ mục tiêu chiến lược đề án cải cách tiền lương giai đoạn 2002 – 2007 của Nhà nước. Theo đó quan hệ về hệ số mức lương tối thiểu – trung bình – tối đa được mở rộng từ 1 – 1,78 – 8,5 (của chế độ tiền lương năm 1993) lên 1 – 2,34 – 10 (chuyên gia cao cấp bậc 3); Phụ cấp chức vụ lãnh đạo là một bộ phận cấu thành quan hệ về mức lương hiện nay; Hệ số mức lương chức vụ và hệ số mức lương chuyên môn, nghiệp vụ từ ngạch cán sự và tương đương đến ngạch chuyên gia cao cấp được xác định trong điều kiện lao động bình thường; Các yếu tố về điều kiện lao động cao hơn bình thường và ưu đãi ngành nghề được thực hiện bằng chế độ phụ cấp nặng nhọc, độc hại, phụ cấp ưu đãi, phụ cấp trách nhiệm...

- Việc thiết kế các thang bảng lương mới phải dựa trên những cơ sở lý luận khoa học và có kế thừa những tiến bộ của hệ thống thang bảng lương trước đây và khắc phục một phần những hạn chế của các thang, bảng lương cũ.

- Thang bảng lương và phụ cấp mới phải bao quát được các ngành, các lĩnh vực và các đối tượng liên quan, nhưng không quá phức tạp, chồng chéo lẫn nhau và có sự cân đối hài hòa, đảm bảo các tương quan giữa các đối tượng, các ngành và các lĩnh vực.

- Cải tiến tiền lương nói chung và cải tiến hệ thống thang bảng lương và phụ cấp nói riêng liên quan, đụng chạm đến quyền lợi của nhiều người, nhiều ngành,

nhiều cấp, vì thế, không thể giải quyết ngay mọi vấn đề mà phải từng bước, có trọng điểm.

Thiết kế thang lương, bảng lương phải đảm bảo một số nguyên tắc chủ yếu sau đây:

Một là, thang lương, bảng lương phải góp phần vào việc trả lương theo chất lượng lao động và khuyến khích nâng cao trình độ của người lao động.

Để trả lương đúng đắn, cần phải căn cứ vào số lượng và chất lượng lao động đã đóng góp của người lao động cho một tổ chức, cá nhân. Số lượng và chất lượng lao động liên quan với nhau một cách mật thiết và là hai mặt của một thể thống nhất, nhưng cách thể hiện, đánh giá lại khác nhau. Số lượng lao động thể hiện thời gian lao động đã hao phí còn chất lượng lao động thể hiện ở trình độ lành nghề của người lao động và một phần thể hiện ở điều kiện lao động và một số nhân tố khác.

Muốn đánh giá đúng chất lượng lao động, cần phải tính đổi lao động phức tạp thành lao động giản đơn, xem lao động đó gấp bao nhiêu lần lao động giản đơn. Việc tính đổi lao động phức tạp thành lao động giản đơn, trong tổ chức tiền lương được thực hiện thông qua các thang lương, bảng lương. Thang lương, bảng lương chỉ rõ một người lao động có bậc nào đó của thang lương, bảng lương ấy có trình độ phức tạp (trình độ chuyên môn) cao hơn người lao động so với bậc 1 của thang, bảng lương ấy hoặc so với bậc lương tối thiểu bao nhiêu lần.

Từ đó, thang, bảng lương góp phần khuyến khích người lao động tích cực học tập và tích luỹ kinh nghiệm... để được nâng bậc lương ngày càng cao hơn so với bậc một hoặc so với người hưởng lương tối thiểu.

Hai là, thang lương, bảng lương phải trở thành công cụ để khuyến khích người lao động nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật. Họ tích cực học tập bằng mọi cách để nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, không chạy theo chức vụ, yên tâm làm việc lâu dài, ở những ngành nghề, nơi làm việc quan trọng nhưng có thể nặng nhọc, ít hấp dẫn và khó khăn gian khổ... nhằm đảm bảo đủ nguồn lao động cung cấp cho nhu cầu công việc và làm việc với năng suất lao động ngày càng cao

và chất lượng công việc ngày càng tốt.

Đây là vấn đề quan trọng trong việc đổi mới thang lương, bảng lương. Muốn vậy phải có những thang lương, bảng lương bao quát những ngành nghề quan trọng, nặng nhọc và có những thang lương ấy phải có hệ số lương, bội số lương cao hơn các bậc lương, thang lương của các ngành nghề ít quan trọng hơn và ít nặng nhọc hơn

Ba là, thang lương, bảng lương phải được thiết kế đơn giản, dễ hiểu, tránh trùng lặp và có sự phân biệt rõ ràng giữa các bậc, các loại ngạch. Muốn vậy, từ nhiều thang lương, bảng lương hiện nay với sự phân biệt chưa đáng kể, cần thu gọn thành một số thang lương, bảng lương cần thiết, có sự phân biệt vừa có tác dụng thu hút lao động, khuyến khích tăng năng suất lao động, vừa có tác dụng sắp xếp chuyển đổi từ các thang, bảng lương cũ sang các thang, bảng lương khi cải tiến tiền lương.

Bốn là, thang lương, bảng lương cần được áp dụng đúng trong lĩnh vực hành chính Nhà nước, lực lượng vũ trang và được tham khảo vận dụng ở các lĩnh vực khác. Lĩnh vực hành chính Nhà nước (bao gồm cả công chức chuyên môn ở cơ sở), Đảng và các đoàn thể, tòa án, kiểm sát, thanh tra, kiểm tra... cần được thực hiện nghiêm chỉnh đúng các hệ số và các vấn đề khác đã quy định; các lĩnh vực khác tùy theo điều kiện cụ thể có thể thực hiện đúng hoặc có thể tham khảo các hệ số đã quy định để áp dụng linh hoạt như ở các lĩnh vực sự nghiệp có thu, doanh nghiệp Nhà nước và các khu vực khác.

III.1.2. Các quan điểm về thiết kế chế độ phụ cấp mới.

Quan điểm thứ nhất: Kế thừa chế độ phụ cấp lương hiện đang áp dụng

Theo quan điểm này các phụ cấp cần được tiếp tục áp dụng là: (i) phụ cấp chức vụ lãnh đạo: Do chế độ tiền lương vẫn tiếp tục khẳng định chủ yếu là tiền lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ; (ii) Phụ cấp khu vực; (iii) phụ cấp đặc biệt; (iv) phụ cấp thu hút; (v) phụ cấp độc hại nguy hiểm; (vi) phụ cấp lưu động; (vii) phụ cấp trách nhiệm; (viii) Phụ cấp phục vụ quốc phòng an ninh; (ix) phụ cấp thâm niên.

Quan điểm thứ hai: Bảo đảm tính chất bù đắp, yêu cầu khuyến khích dãi ngộ của Nhà nước trong tổng thể chế độ tiền lương.

Quan điểm này chỉ ra rằng, trong hình thành chế độ phụ cấp lương phải đi sâu phân tích chế độ tiền lương để làm rõ các yếu tố cần bù đắp. Các chính sách khuyến khích, dãi ngộ đặc thù cần giải quyết bằng phụ cấp. Theo đó phải xem xét, bổ sung các phụ cấp sau:

- Phụ cấp theo nghề hoặc công việc
- Phụ cấp thâm niên vượt khung
- Phụ cấp kiêm nhiệm người đứng đầu cơ quan, tổ chức khác

Quan điểm thứ ba: Phụ cấp lương phải đặt trong mối quan hệ hợp lý với tiền lương chuyên môn nghiệp vụ (tiền lương cơ bản)

Quan điểm này chỉ ra rằng mức phụ cấp lương cụ thể phải được đặt trong quan hệ hợp lý với tiền lương cơ bản. Theo đó mức tối đa của một loại phụ cấp lương không thể cao hơn căn cứ tính phụ cấp đó (trừ trường hợp đặc biệt là phụ cấp chức vụ).

Quan điểm thứ tư: Phụ cấp lương phải rõ ràng về tiêu chuẩn, khắc phục sự trùng lắp, có lộ trình xử lý dần các bất hợp lý.

Quan điểm này đặt ra nhằm định hướng cho việc hình thành chế độ phụ cấp lương mới hướng tới hợp lý hơn.

Quan điểm thứ năm: Hình thành chế độ phụ cấp lương phải đặt trong khả năng đảm bảo nguồn của đề án cải cách được Trung ương, Quốc hội thông qua.

III.2. Phương hướng, giải pháp thiết kế và thực hiện hệ thống thang lương, bảng lương và phụ cấp lương mới.

III.2.1. Phương hướng, giải pháp thiết kế và thực hiện hệ thống thang lương, bảng lương.

III.2.1.1. Đối với cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý.

Ở nước ta, sự hình thành đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có khác với các nước. Cán bộ giữ chức vụ trong cơ quan Đảng, Nhà nước, Mặt trận và các đoàn thể là một khối thống nhất trong hệ thống chính trị do Đảng lãnh đạo. Nguyên tắc

Đảng thống nhất, quản lý công tác cán bộ. Vì vậy thiết kế hệ thống bảng lương đối với cán bộ giữ chức vụ phải đảm bảo tương ứng với mỗi cấp, mỗi nhóm chức vụ tương đương, không phân biệt chức vụ bầu cử hoặc bổ nhiệm, khuyến khích cán bộ, công chức phát triển chuyên môn nghiệp vụ. Thiết kế hệ thống bảng lương đối với cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo phải tuân thủ một số điểm chủ yếu sau:

- Tiền lương của cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo được thiết kế trên cơ sở phân loại tổ chức và chức vụ. Chức danh tương đương nhau thì xếp lương hoặc phụ cấp chức vụ ngang nhau.
- Tiền lương của cán bộ giữ chức vụ lãnh đạo cao hay thấp tuỳ thuộc vào phân loại tổ chức, chức vụ, phụ thuộc vào phạm vi trách nhiệm, tính phức tạp công việc và khối lượng công việc đảm nhiệm.
- Tiền lương của cán bộ lãnh đạo có trách nhiệm nặng hơn phải cao hơn lương cán bộ bị lãnh đạo giữ chức vụ nhẹ hơn.
- Chức vụ có yêu cầu chất lượng cao (chính trị, chuyên môn) thì đai ngộ cao hơn.

Định hướng thiết kế:

- a. Đối với chức vụ lãnh đạo bầu cử và bổ nhiệm trong cơ quan Đảng, Nhà nước, Mặt trận và đoàn thể từ Trung ương đến huyện

+ Nguyên tắc thiết kế:

Chức vụ lãnh đạo tương đương nhau trong hệ thống chính trị (không phân biệt bầu cử và bổ nhiệm) thì xếp lương như nhau (nếu quy định lương theo chức vụ lãnh đạo) hoặc hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo như nhau (nếu quy định xếp lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo)

+ Thiết kế cụ thể bảng lương chức vụ và bảng phụ cấp chức vụ theo các phương án sau:

Phương án 1:

Thiết kế 1 hệ thống bảng lương chức vụ, áp dụng đối với tất cả các chức vụ

lãnh đạo, quản lý (bầu cử hoặc bổ nhiệm) từ Trung ương đến cơ sở. Các chức vụ đứng đầu Đảng và Nhà nước ở trung ương thiết kế 1 mức lương, các chức vụ còn lại thiết kế từ 2 đến 3 mức lương. (Bảng 1)

Phương án 2:

- Thiết kế một bảng lương chức vụ áp dụng chung đối với các chức vụ lãnh đạo chủ Đảng, Nhà nước, đoàn thể ở trung ương, từ Bộ trưởng và tương đương trở lên. Mỗi chức vụ có 2 mức lương, các chức vụ đứng đầu Đảng, Nhà nước có một mức lương, bỏ chế độ phụ cấp tái cử.

Kiến nghị chọn phương án

Phương án nào cũng có ưu và nhược điểm. Điều quan trọng là chính sách phải phục vụ số đông, số lớn và phải phù hợp với chính sách quản lý, sử dụng đội ngũ cán bộ lãnh đạo ở nước ta. Vì vậy, để tránh phức tạp trong chuyển xếp lương, đồng thời khuyến khích cán bộ công chức phát triển theo con đường chuyên môn, nghiệp vụ đề nghị chọn phương án 2 đỡ phức tạp hơn.

b. Đối với các chức vụ lãnh đạo trong lực lượng vũ trang.

+ *Nguyên tắc thiết kế:*

Theo quy định của pháp luật hiện hành, việc phân loại sỹ quan trong lực lượng vũ trang khác với việc phân loại cán bộ, công chức. Vì vậy, phải thiết kế một bảng lương riêng đối với lực lượng vũ trang theo nguyên tắc:

- Bảng lương lực lượng vũ trang phải phản ánh được độ phức tạp, tính chất, đặc điểm, nhiệm vụ, trách nhiệm cống hiến của lao động quân sự “một ngành lao động đặc biệt”, phù hợp với quy định của pháp luật hiện hành, tránh xáo trộn ảnh hưởng đến tư tưởng và sức mạnh của lực lượng vũ trang.

- Vẫn giữ ưu đãi lực lượng vũ trang như hiện nay (tiền lương tổng ngạch sỹ quan bằng 1,8 lần so với tiền lương của CNVC tương đương); phải tạo thuận lợi cho đào tạo, bồi dưỡng luân chuyển sỹ quan, tạo nguồn cán bộ lãnh đạo cho các cơ quan, đơn vị ngoài lực lượng vũ trang. Bảo đảm quan hệ hợp lý về lương hưu giữa

sỹ quan với cán bộ, công chức tương đương trong hệ thống chính trị.

+ *Các phương án thiết kế bảng lương:*

Phương án 1: Thiết kế bảng lương theo chức danh sỹ quan, mỗi chức danh sỹ quan gồm 2 phần: phần lương chức vụ và phần lương quân hàm để phù hợp với điều 31, luật sỹ quan.

Việc thiết kế theo phương án này là rất phức tạp và khó khăn khi chuyển xếp lương do điều động luân chuyển sỹ quan.

Phương án 2: Vẫn thiết kế bảng lương theo cấp bậc quân hàm sỹ quan như hiện nay (ưu đãi về tiền lương vẫn thiết kế vào mức lương cơ bản). Phụ cấp thâm niên và phụ cấp chức vụ (nếu có) để ngoài lương cơ bản.

Thực hiện phương án này sẽ không xáo trộn bảng lương, dễ điều động luân chuyển sỹ quan trong nội bộ. Nhưng có nhược điểm là không khắc phục được bất hợp lý về tiền lương (cả khi tại chức và nghỉ hưu) giữa sỹ quan với CNVC tương đương khác trong hệ thống chính trị.

Phương án 3: Không thiết kế ưu đãi về tiền lương lực lượng vũ trang vào mức lương cơ bản mà quy định bằng chế độ phụ cấp ưu đãi.

Phương án này có ưu điểm là thống nhất với nguyên tắc thiết kế bảng lương CNVC, thuận lợi cho điều động, luân chuyển cán bộ giữa các khu vực. Đồng thời giảm bớt được bất hợp lý về lương hưu giữa lực lượng vũ trang so với các loại cán bộ khác. Nhưng có nhược điểm là xáo trộn bảng lương lực lượng vũ trang, ảnh hưởng đến tư tưởng sỹ quan.

Phương án 4: Xác định mốc thời gian (lát cắt) để quy định hai hệ thống bảng lương khác nhau (chẳng hạn trước 1975 vẫn được ưu đãi vào lương cơ bản; từ 1975 về sau ưu đãi theo quy định bằng phụ cấp)

Phương án này rất phức tạp, dẫn đến cùng chức vụ có 2 loại lương khác nhau. Không thực hiện được nguyên tắc xếp lương theo việc, khó khăn trong tuyển quân và đào tạo sỹ quan.

Kiến nghị chọn phương án: Vẫn đề ưu đãi về tiền lương và lựa chọn phương án

thiết kế bảng lương lực lượng vũ trang là rất nhạy cảm, ảnh hưởng đến tư tưởng đội ngũ cán bộ, sỹ quan. Vì vậy, đề nghị chọn phương án 2: thiết kế bảng lương lực lượng vũ trang như hiện nay. Bảng 3 (gồm 3a, 3b)

Chuyển xếp lương hiện hành sang lương mới:

+ Đối với các chức vụ lãnh đạo do bầu cử hiện nay đang xếp lương chức vụ bầu cử, có 3 phương án:

- Phương án 1: Căn cứ vào mức lương chức vụ bầu cử hiện giữ để chuyển xếp tương đương vào ngạch, bậc lương chuyên môn và cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo.

- Phương án 2: Quay về mặt bằng lương chức vụ quy định tại Nghị định 235/HĐBT (năm 1985) để chuyển xếp như đã làm đối với các chức vụ bổ nhiệm khi chuyển xếp lương năm 1993.

- Phương án 3: Căn cứ vào mức lương chuyên môn nghiệp vụ (theo mặt bằng lương năm 1993) trước khi giữ chức vụ bầu cử để chuyển xếp (có xem xét đến thời gian nâng bậc).

III.2.1.2. Đối với công chức hành chính.

Công chức là những người được tuyển dụng vào làm việc trong một công sở Nhà nước; việc tuyển dụng theo chế độ đơn phương, thuận nhận theo một qui chế của Nhà nước nhất định.

- Công chức là những người làm công tác chuyên môn nghiệp vụ ở trong các cơ quan và công sở nhà nước, được xếp vào một ngạch với vị trí việc làm ổn định thường xuyên trong công sở.

- Công chức là công bộc của dân; song họ lại là những người có tư cách pháp lý trong thi hành công vụ; ở vị trí chủ thể quản lý của xã hội, ít nhiều họ đều nắm giữ những quyền hành, có trọng trách duy trì và điều chỉnh mọi hoạt động của dân về công việc mình phụ trách, nhằm đảm bảo công bằng, trật tự, an toàn xã hội; do đó trong công việc đòi hỏi họ phải công tâm, tận tuy, hết lòng phục vụ lợi ích chung, không được lợi dụng danh nghĩa nghề nghiệp để kiếm lời, hoặc để tăng thu nhập bất chính.

Các phương án thiết kế thang, bảng lương đối với cán bộ, công chức:

1. Đối với cán bộ, công chức không giữ chức vụ lãnh đạo:

1.1. Phương án 1: Thiết kế 1 bảng lương chung.

a) Nội dung phương án: Thu gọn các bảng lương theo ngành (Tòa án, kiểm sát, hành chính) hiện nay còn 1 bảng lương áp dụng chung đối với công chức ở tất cả các ngành.

Cách thiết kế như sau:

- Phân nhóm ngạch công chức tương đương giữa các ngành theo một yếu tố là mức độ phức tạp của ngạch (chức trách, hiểu biết và yêu cầu trình độ của ngạch) để làm căn cứ thiết kế 1 bảng lương chung.

- Các yếu tố về điều kiện lao động và ưu đãi ngành, nghề khác nhau không đưa vào mức lương ngạch, bậc mà quy định bằng chế độ phụ cấp theo ngành, nghề. Việc phân biệt giữa hành chính với sự nghiệp thực hiện bằng cơ chế tài chính, cơ chế quản lý biên chế, tiền lương và thu nhập.

- Trong bảng lương chung thiết kế các thang lương, mỗi thang lương tương ứng mới một nhóm ngạch công chức tương đương. Dự kiến 8 thang lương chuẩn ứng với 8 nhóm ngạch công chức tương đương (trường hợp có ngạch đặc thù mà không có ngạch khác tương đương, thì có thể thiết kế 1 thang lương riêng cho ngạch đặc thù đó trong bảng lương chung).

- Về số bậc trong mỗi thang lương, dự kiến 2 phương án:

+ Phương án 1: Về cơ bản vẫn giữ số bậc trong các ngạch hiện hành.

+ Phương án 2: Giảm số bậc trong các thang lương của các ngạch.

Để tránh tình trạng “dồn bậc” (2 – 3 bậc cũ vào 1 bậc mới) và để tránh đảo lộn quan hệ thiền lương, khi thực hiện các phương án này sẽ tiến hành chuyển ngang bậc cũ sang bậc mới. Trường hợp chuyển ngang bậc mà có hệ số mức lương mới thấp hơn hệ số mức lương cũ, thì phần chênh lệch hệ số giữa mức lương cũ so với mức lương mới sẽ cho bảo lưu và trừ dần khi nâng bậc trong ngạch.

1.2. Phương án 2: Thiết kế 3 bảng lương

a) Nội dung phương án: Thu gọn các bảng lương theo điều kiện lao động của các ngành hiện nay còn 2 bảng lương như sau:

Bảng 1: Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ ngành Tòa án, kiểm sát;

Bảng 2: Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ ngành hành chính;

Ngoài ra có bảng lương thừa hành, phục vụ (công chức loại C và loại D) áp dụng thống nhất ở tất cả các cơ quan, đơn vị.

Cụ thể các bảng lương được thiết kế như sau:

+ Tách thang lương của các ngạch công chức loại C và loại D của phương án 1 thành 1 bảng lương riêng (bảng 4) để áp dụng ở tất cả các cơ quan, đơn vị trong khu vực hành chính, sự nghiệp, Đảng, đoàn thể, kiểm sát, tòa án.

+ Thang lương của các ngạch còn lại trong bảng lương chung của phương án 1 được dùng làm bảng chuẩn của các ngành sự nghiệp (bảng 3). Trên cơ sở bảng lương chuẩn này quy định 2 bảng lương còn lại theo nguyên tắc: Tòa án, kiểm sát cao hơn tối đa 10% so với hành chính; hành chính cao hơn tối đa 10% so với sự nghiệp (riêng ngạch chuyên viên cao cấp và tương đương có thể vẫn giữ hệ số lương như nhau giữa các ngành).

1.3. Kiến nghị chọn phương án:

Căn cứ ưu, nhược điểm của 2 phương án nêu trên, đề tài kiến nghị kết hợp những ưu điểm của cả 2 phương án nêu trên để thiết kế phương án tiền lương đối với cán bộ, công chức không giữ chức vụ lãnh đạo như sau:

Thiết kế 1 bảng lương đối với cán bộ, công chức chuyên môn, nghiệp vụ ngành hành chính nhà nước, Đảng, đoàn thể, tòa án, kiểm sát, thanh tra, tư pháp (từ cán sự và tương đương trở lên đến chuyên gia cao cấp):

Thực hiện phân loại theo nhóm cán bộ, công chức tương đương nhau về mức độ phức tạp của ngạch (chức trách, hiểu biết, yêu cầu trình độ đào tạo) giữa các ngành, từ đó thiết kế 1 bảng lương theo các ngạch, chuyên môn, nghiệp vụ áp dụng chung đối với cán bộ, công chức chuyên môn, nghiệp vụ ở các ngành hành chính nhà nước, Đảng, đoàn thể, tòa án, kiểm sát, thanh tra, tư pháp.

Đối với viên chức thừa hành, phục vụ (gồm: nhân viên kỹ thuật, đánh máy, văn thư, lái xe, bảo vệ, phục vụ) thiết kế bảng lương riêng. Thực hiện tách khỏi bảng lương công chức hành chính hiện nay để quy định thành bảng lương riêng (cũng rút bớt số bậc trong các ngạch từ 16 bậc xuống còn 12 bậc và cho hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung) sử dụng chung để xếp lương và tính đóng và hưởng bảo hiểm xã hội trong tất cả các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp và doanh nghiệp nhà nước (cơ chế trả lương khác nhau tùy theo từng lĩnh vực hành chính, sự nghiệp và doanh nghiệp).

2. Đối với cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo bổ nhiệm (từ Thủ trưởng và tương đương trở xuống).

2.1. Phương án 1:

a) Nội dung phương án: Văn xếp lương chuyên môn, nghiệp vụ theo ngạch, bậc công chức và cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo (như hiện nay).

Phụ cấp chức vụ lãnh đạo dự kiến mở rộng từ 0,1 – 1,10 – 1,15 lên 0,1 – 1,40 – 1,50.

2.2. Phương án 2:

a) Nội dung phương án: Thực hiện chế độ tiền lương chức vụ

- Thiết kế tiền lương chức vụ của một số chức vụ chuẩn ở cơ quan Bộ. Trên cơ sở tiền lương của các chức vụ chuẩn này, thiết kế tiền lương của các chức vụ khác (cơ quan thuộc Chính phủ, các Sở, ban, ngành địa phương từ cấp tỉnh đến cấp huyện) theo quan hệ cân đối (hơn/kém) về bậc lương như đã quy định tại chế độ tiền lương năm 1985.

2.3. Kiến nghị chọn phương án:

Căn cứ ưu, nhược điểm của 2 phương án nêu trên, đề nghị chọn phương án 1.

III.2.1.3. Đối với viên chức chuyên môn nghiệp vụ các ngành sự nghiệp.

Do đặc điểm của lao động chuyên môn các ngành sự nghiệp của nhà nước và yêu cầu tách bạch rõ ràng để có cơ chế phù hợp đối với loại đối tượng này, thang lương, bảng lương của viên chức chuyên môn nghiệp vụ các ngành sự nghiệp phải đảm bảo các mục tiêu sau:

- Phải chống bao cấp, giảm bớt bình quân; thực hiện tốt hơn nguyên tắc phân phối theo lao động và theo kết quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp;

- Từng bước tách rõ giữa hành chính với sự nghiệp;

- Nâng thêm các mức lương thấp và mức lương trung bình; khuyến khích cán bộ, viên chức phát triển chuyên môn nghiệp vụ; có chính sách đãi ngộ hợp lý đối với nhà khoa học, văn nghệ sĩ tài năng, cán bộ khoa học kỹ thuật làm việc ở vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn;

- Hệ thống thang, bảng lương bảo đảm tương quan hợp lý, khuyến khích người có tài, người làm việc giỏi, lao động có năng suất và hiệu quả cao;

- Khắc phục bất hợp lý của hệ thống thang, bảng lương công chức quy định tại Nghị định 25/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ, tạo thuận lợi cho việc xếp lương khi điều động, luân chuyển cán bộ, công chức, viên chức giữa các ngành, nghề và trong cả hệ thống chính trị.

- Chuyển xếp lương cũ sang lương mới phải đảm bảo quan hệ tiền lương trong nội bộ từng ngành và quan hệ hợp lý giữa các ngành.

+ **Thiết kế bảng lương mới đổi với viên chức chuyên môn nghiệp vụ các ngành sự nghiệp.**

Thang, bảng lương đối với viên chức chuyên môn nghiệp vụ các ngành sự nghiệp cần và phải tổng nhất, đồng bộ với thang, bảng lương cán bộ, công chức các cơ quan hành chính. Do đó thiết kế và lựa chọn phương án thang, bảng lương đối với viên chức chuyên môn nghiệp vụ các ngành sự nghiệp cơ bản giống như thiết kế và lựa chọn phương án thang, bảng lương đối với cán bộ, công chức các cơ quan hành chính (nêu trên).

Ví dụ về phân loại, sắp xếp các ngạch viên chức loại A3

- Nhóm 1 (A3.1):

Số TT	Ngạch viên chức
1	Kiến trúc sư cao cấp
2	Nghiên cứu viên cao cấp
3	Kỹ sư cao cấp

- 4 Định chuẩn viên cao cấp
- 5 Giám định viên cao cấp
- 6 Dự báo viên cao cấp
- 7 Giáo sư- Giảng viên cao cấp
- 8 Bác sĩ cao cấp
- 9 Dược sĩ cao cấp
- 10 Biên tập – Biên kịch - Biên dịch viên cao cấp
- 11 Phóng viên- Bình luận viên cao cấp
- 12 Đạo diễn cao cấp
- 13 Diễn viên hạng I
- 14 Họa sĩ cao cấp
- 15 Huấn luyện viên cao cấp

- Nhóm 2 (A3.2):

Số TT	Ngạch viên chức
1	Lưu trữ viên cao cấp
2	Chẩn đoán viên cao cấp bệnh động vật
3	Dự báo viên cao cấp bảo vệ thực vật
4	Giám định viên cao cấp thuốc bảo vệ thực vật -thú y
5	Kiểm nghiệm viên cao cấp giống cây trồng
6	Phát thanh viên cao cấp
7	Quay phim viên cao cấp
8	Bảo tàng viên cao cấp
9	Thư viện viên cao cấp
10	Phương pháp viên cao cấp
11	Âm thanh viên cao cấp
12	Thư mục viên cao cấp

Đồng thời với hệ thống thang, bảng lương đối với các ngành sự nghiệp, căn cứ vào các đặc điểm, điều kiện từng ngành có các nội dung nghiên cứu giải quyết như sau:

Ngành Giáo dục -Đào tạo:

- Hoàn thiện hệ thống chức danh tiêu chuẩn nghiệp vụ của nhà giáo các cấp.

Hệ thống chức danh tiêu chuẩn nghiệp vụ của giáo viên các cấp từ mầm non đến đại học bao gồm 22 chức danh khác nhau. Việc xây dựng tiêu chuẩn nghiệp vụ cho từng chức danh này do tính chất, yêu cầu và mục tiêu giáo dục đào tạo của các bậc học cấp học mà có các qui định khác nhau. Nhưng trong mỗi chức danh đều phải đảm bảo đủ ba nội dung cơ bản sau.

- Chức trách nhiệm vụ.
- Yêu cầu về hiểu biết .
- Yêu cầu về trình độ được đào tạo .

Yêu cầu cơ bản của việc xây dựng các văn bản này phải phù hợp với tinh thần mới của Luật Lao động, Luật giáo dục, Quyết định tuần làm việc 40 giờ/ tuần của Chính phủ. Nội dung cơ bản của các văn bản này bao gồm: Nhiệm vụ của nhà giáo, định mức giờ giảng tiêu chuẩn/tuần hoặc năm, cách tính và trả lương dạy vượt giờ tiêu chuẩn (nếu có) .

Ngành Văn hoá-Thông tin

Đối với các đơn vị sự nghiệp không có nguồn thu (hoặc không được phép thu), trước mắt, Nhà nước cần đảm bảo toàn bộ nhu cầu chi, sau đó tiến tới xem xét cho áp dụng khoán biên chế và kinh phí sự nghiệp.

Đối với các đơn vị sự nghiệp có thu, nguồn thu đều phải thực hiện hạch toán, quản lý chặt chẽ. Nhà nước ban hành chế độ tài chính cho từng loại hình đơn vị theo nhiệm vụ được giao, theo đó quy định thống nhất về các khoản được thu, mức thu và quyền của đơn vị trong việc sử dụng các nguồn thu.

Đối với các đơn vị biểu diễn nghệ thuật: Nhà nước chỉ cấp kinh phí hoạt động cho các đơn vị quan trọng phục vụ nhiệm vụ chính trị, bảo tồn văn hoá dân tộc. Các đơn vị còn lại phải từng bước thực hiện xã hội hoá các hoạt động biểu diễn nghệ thuật tăng thêm nguồn thu để bù chi, Nhà nước chỉ hỗ trợ một phần kinh phí.

Đối với các đơn vị sự nghiệp bảo tồn bảo tàng và thư viện: Rà soát, sắp xếp lại các bảo tàng, thư viện ở Trung ương và địa phương. Định mức nguồn thu đối với từng loại hình đơn vị, tiến tới khoán biên chế và khoán chi.

Đối với các nhà xuất bản và các cơ quan báo chí: Nhà nước chỉ nắm giữ và cấp đủ kinh phí hoạt động cho một số tờ báo và nhà xuất bản quan trọng, số còn lại hoạt động dưới sự kiểm duyệt của Nhà nước và tự cân đối thu chi.

Đối với các đài phát thanh, truyền hình: Thực hiện chế độ trả lương khoán (theo bài viết, bản tin), mở rộng hệ thống cộng tác viên đồng thời cho phép các đài phát thanh, truyền hình được mở một số kênh quảng cáo với thời lượng quy định và dưới sự kiểm duyệt của Nhà nước để tăng thêm nguồn thu, hỗ trợ cho việc phát triển sự nghiệp phát thanh, truyền hình.

Ngành Y tế

- Xây dựng chế độ viện phí trên cơ sở tính đúng, tính đủ chi phí khám chữa bệnh, từ đó quy định mức viện phí phù hợp theo từng đối tượng và từng vùng. Trên cơ sở mức viện phí, quy định lại chế độ bảo hiểm y tế, tiến tới thực hiện bảo hiểm y tế toàn dân.

- Giao quyền tự chủ cho đơn vị về tổ chức, biên chế, cán bộ, tài chính. đẩy mạnh việc thực hiện xã hội hóa công tác y tế.

III.2.1.4. Đối với thang lương, bảng lương mới của Quốc phòng.

Quân nhân chuyên nghiệp (quân đội), chuyên môn kỹ thuật nghiệp vụ (công an) là những quân nhân có trình độ chuyên môn kỹ thuật nghiệp vụ, được Bộ Quốc phòng, Bộ Công an quy định vị trí, chức danh trong biên chế của quân đội, công an, để đảm bảo cho công tác chỉ huy, công tác kỹ thuật, công tác nghiệp vụ trong chiến đấu và xây dựng chiến đấu.

Về thời hạn phục vụ của quân nhân chuyên nghiệp (quân đội) có thể dài hạn hoặc từng thời hạn 3 năm. Do vậy, quân nhân chuyên nghiệp phải đăng ký thời hạn phục vụ.

- Đăng ký phục vụ dài hạn. Đăng ký một lần phục vụ trong quân đội cho đến 50 tuổi như Luật nghĩa vụ quân sự đã quy định.

- Đăng ký phục vụ từng thời hạn: là đăng ký phục vụ từ một thời hạn trở lên.

Do vậy, bảng lương mới của quân nhân chuyên nghiệp (quân đội); bảng lương chuyên môn kỹ thuật nghiệp vụ (công an) lần này có những đặc điểm sau:

- Bảng lương quân nhân chuyên nghiệp được xây dựng theo trình độ đào tạo và theo tính chất phức tạp của công việc áp dụng đối với các nghề cụ thể. Trong mỗi loại quân nhân chuyên nghiệp có các nhóm hệ số mức lương thể hiện điều kiện lao động nặng nhọc, độc hại khác nhau thay thế các khoản phụ cấp có tính bù đắp điều kiện lao động nặng nhọc độc hại nguy hiểm quy định trước đây (mỗi loại quân nhân chuyên nghiệp được chia làm 2 nhóm).

- Bảng lương quân nhân chuyên nghiệp được xây dựng phù hợp với Luật nghĩa vụ quân sự (Sửa đổi, bổ sung theo Luật sửa đổi, bổ sung một số Điều của Luật nghĩa vụ quân sự ngày 21/12/1990 và ngày 22/6/1994) và Nghị định về quân nhân chuyên nghiệp, có tương quan tổng mức lương và phụ cấp của quân nhân chuyên nghiệp bằng khoảng 1,7 lần so với tổng mức lương và phụ cấp của cán bộ, công chức, viên chức tương đương.

Dự kiến chuyển xếp từ thang lương, bảng lương cũ sang thang lương, bảng lương mới

+ **Sĩ quan.**

- Chuyển xếp lương cấp hàm (lương chính) của sĩ quan.
- Chuyển xếp phụ cấp chức vụ lãnh đạo.

+ **Quân nhân chuyên nghiệp (quân đội), chuyên môn kỹ thuật (công an).**

- Nguyên tắc chuyển xếp lương :

Quân nhân chuyên nghiệp được chuyển xếp theo trình độ đào tạo và làm công việc gì thuộc nhóm nào thì được chuyển xếp lương theo trình độ đó, nhóm đó.

+ **Đối với hạ sĩ quan, binh sĩ.**

- Về phụ cấp quân hàm.

Căn cứ vào hệ thống cấp bậc quân hàm của Hạ sĩ quan, Binh sĩ thực hiện

chuyển dịch ngang cấp hàm hiện giữ sang hưởng mức phụ cấp của cấp quân hàm mới. Trường hợp Hạ sĩ quan, Binh sĩ phục vụ tại ngũ từ tháng thứ 25 trở đi được hưởng thêm 200% phụ cấp quân hàm hai năm đầu của mỗi cấp; từ tháng thứ 37 trở đi, hàng tháng được hưởng thêm 50% phụ cấp quân hàm hai năm đầu của mỗi cấp thực hiện như quy định hiện hành .

+ Công nhân viên chức quốc phòng - an ninh.

- Nguyên tắc và cách chuyển xếp lương cũ sang lương mới.

Đối với công chức, viên chức quốc phòng thuộc khối dự toán.

Nguyên tắc chuyển xếp và cách chuyển xếp lương cũ sang ngạch, bậc lương mới áp dụng thống nhất như công chức, viên chức nhà nước có cùng ngành nghề

Đối với công nhân, viên chức quốc phòng thuộc khối hạch toán.

Nguyên tắc chuyển xếp và cách chuyển xếp lương cũ của công nhân sản xuất và cán bộ quản lý, chuyên môn kỹ thuật nghiệp vụ trong các đơn vị sản xuất kinh doanh, dịch vụ sang hệ thống thang lương, bảng lương mới thực hiện như đối với công nhân, viên chức trong khu vực sản xuất kinh doanh của nhà nước.

Trường hợp, cán bộ quản lý doanh nghiệp là viên chức quốc phòng thì áp dụng việc chuyển xếp lương theo hạng doanh nghiệp như viên chức quản lý doanh nghiệp của nhà nước. Nếu cán bộ quản lý doanh nghiệp là sĩ quan hoặc quân nhân chuyên nghiệp thì thực hiện việc chuyển xếp theo cấp hàm đối với sĩ quan hoặc theo bảng lương chuyên nghiệp đối với quân nhân chuyên nghiệp.

- Các khoản phụ cấp.

Công chức, viên chức quốc phòng thuộc khối dự toán được hưởng đầy đủ các khoản phụ cấp theo quy định của nhà nước và các khoản phụ cấp đặc thù quốc phòng như đã hướng dẫn đối với sĩ quan (trừ khoản phụ cấp thâm niên).

Trường hợp, khoản phụ cấp phục vụ quốc phòng – an ninh thấp hơn khoản phụ cấp ưu đãi ngành, được hưởng thêm phần chênh lệch, thấp nhất cũng bằng mức phụ cấp ưu đãi của ngành.

Công nhân, viên chức quốc phòng thuộc khối hạch toán, thực hiện theo quy định của nhà nước đối với doanh nghiệp nhà nước.

III.2.1.5. Đối với thang lương, bảng lương mới của doanh nghiệp

Quan điểm:

1/ Trong khu vực sản xuất, kinh doanh tiền lương là yếu tố của sản xuất, là giá cả sức lao động được hình thành thông qua sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động phù hợp với quan hệ cung- cầu trên thị trường lao động;

2/ Thang lương, bảng lương phải xây dựng cho các loại lao động và thể hiện là thang giá trị để trả lương theo độ phức tạp của công việc, chức vụ đảm nhận;

3/ Từng bước thực hiện giao quyền tự chủ cho công ty nhà nước trong việc xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương.

Nguyên tắc thiết kế:

Việc xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương áp dụng trong các công ty nhà nước phải bảo đảm các nguyên tắc sau:

1/ Thang lương, bảng lương áp dụng trong công ty nhà nước phải được xác định trên cơ sở mở rộng quan hệ tiền lương có tính đến sự cân đối với các khu vực;

2/ Tách hệ thống thang lương, bảng lương của công ty nhà nước với hệ thống tiền lương của khu vực hành chính, sự nghiệp.

3/ Thang lương, bảng lương được xây dựng trên cơ sở công việc, chức vụ gắn với hệ thống tiêu chuẩn (tiêu chuẩn cấp bậc kĩ thuật, tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ và tiêu chuẩn xếp hạng công ty);

4/ Tiền lương của người lãnh đạo phải cao hơn người bị lãnh đạo, đồng thời cân đối giữa các loại lao động trong công ty, khuyến khích lao động có trình độ chuyên môn, kĩ thuật cao, các tài năng đóng góp nhiều cho công ty;

5/ Hệ thống thang lương, bảng lương đơn giản nhưng phải phù hợp với đặc điểm về tổ chức, công nghệ, đặc điểm về lao động, dễ thực hiện và tạo điều kiện

thuận lợi để thực hiện Luật doanh nghiệp mới

+ Đối với viên chức chuyên môn, nghiệp vụ:

Thiết kế bảng lương có sự phân biệt tiền lương giữa lao động có trình độ chuyên môn, kĩ thuật cao, tay nghề giỏi, quyết định những vấn đề công nghệ hoặc chuyên môn quan trọng nhất của công ty (chuyên gia cao cấp) hoặc những người thợ giỏi, đứng đầu trong những ngành, nghề nhất định (nghệ nhân) với lao động chuyên môn, kĩ thuật còn lại (cán sự, chuyên viên...), cụ thể:

+ Đối với chuyên gia cao cấp và nghệ nhân:

Xây dựng một bảng lương chuyên gia và nghệ nhân (đây là bảng lương mới giành cho những người có tài năng), trong đó chuyên gia cao cấp gồm 3 bậc lương, thấp nhất là 7,0 và cao nhất là 8,0, áp dụng đối với những người có trình độ chuyên môn cao, kĩ thuật giỏi, quyết định những vấn đề công nghệ hoặc chuyên môn quan trọng nhất của công ty; Nghệ nhân gồm 2 bậc lương, thấp nhất là 6,25, cao nhất là 6,75, áp dụng đối với những người thợ giỏi, đứng đầu trong những ngành, nghề nhất định.

Khuyến nghị các điều kiện, giải pháp áp dụng phương án thiết kế mới

+ Điều kiện thực hiện:

- Phải coi xếp lương đúng cho người lao động là một yếu tố thúc đẩy, khuyến khích người lao động làm việc có hiệu quả, bảo đảm trật tự trong tiền lương, tác động tích cực đến chi phí tiền lương ở đầu vào và là một trong những biện pháp để giảm giá thành, tăng khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp;

- Phải có hệ thống tiêu chuẩn (tiêu chuẩn chuyên môn, nghiệp vụ, tiêu chuẩn cấp bậc kĩ thuật và tiêu chuẩn xếp hạng công ty) đầy đủ, phù hợp, cân đối giữa các ngành, các loại lao động trong công ty, đồng thời ra soát việc xếp lương hiện hành làm cơ sở cho việc xếp lương mới gắn với công việc, chức vụ đảm nhận;

- Phải có đội ngũ những người lao động tác lao động, tiền lương đủ về số lượng, bảo đảm về chất lượng để thực hiện việc rà soát, đánh giá, xây dựng hệ thống các tiêu chuẩn... làm cơ sở để xếp lương đúng cho người lao động.

+ Các giải pháp thực hiện:

- Củng cố tổ chức bộ máy và tăng cường đủ số lượng, chất lượng nhân viên làm công tác lao động, tiền lương của công ty theo quy định của pháp luật lao động.
- Nhà nước cần có hướng dẫn cụ thể trong việc thực hiện chính sách tiền lương, đặc biệt phương pháp xây dựng và hoàn chỉnh hệ thống các tiêu chuẩn phù hợp với đặc điểm về công nghệ, tổ chức bộ máy, tổ chức sản xuất của các công ty;
- Tổ chức, hướng dẫn thực hiện đúng các nguyên tắc đã đề ra, đồng thời giao quyền chủ động cho các công ty trong việc chuyển xếp lương và tự chịu trách nhiệm; Tăng cường tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động; có kế hoạch thanh tra, kiểm tra việc thực hiện của công ty để kịp thời uốn nắn, chấn chỉnh, đồng thời tăng cường bồi dưỡng trình độ chuyên môn, kĩ thuật cho đội ngũ người làm công tác lao động, tiền lương; ngăn ngừa và xử lý nghiêm các vi phạm của công ty, bảo đảm cho công ty thực hiện đúng các qui định của Nhà nước;
- Cùng với việc xếp lương theo hệ thống thang lương, bảng lương gắn với công việc, chức vụ đảm nhận, tiếp tục giao quyền chủ động cho các công ty trong việc phân phối, trả lương, trả thưởng cho người lao động bảo đảm dân chủ, công bằng, minh bạch, khuyến khích những người có tài năng, có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, có năng suất lao động cao, đóng góp nhiều cho công ty;
- Nâng cao vai trò, vị thế của tổ chức công đoàn trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động trong các công ty.

+ Chuyển xếp lương đối với từng loại lao động:

- Đối với Giám đốc, Phó giám đốc, Kế toán trưởng.

Phương án 1: (lương chức vụ) thực hiện chuyển xếp bậc 1 cũ chuyển vào bậc 1 mới, bậc 2 cũ chuyển vào bậc 2 mới (kèm theo). Đối với những người đã giữ bậc 2/2 từ 3 năm trở lên thì chuyển xếp vào bậc 3/3 mới.

Phương án 2: (lương chuyên môn cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo) thực hiện

chuyển xếp như sau:

+ Lấy hệ số mức lương bậc cũ, trừ đi phụ cấp chức vụ lãnh đạo thiết kế đối với mỗi chức danh và chuyển xếp vào bậc lương có hệ số lương gần nhất trong bảng lương viên chức chuyên môn nghiệp vụ trong doanh nghiệp. Trên cơ sở đó xếp vào hệ số mức lương mới, cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo.

+ Quy định hệ số mức lương chuẩn đối với mỗi chức danh làm cơ sở để xếp lương đối với các viên chức mới được bổ nhiệm, giữ chức vụ lãnh đạo theo nguyên tắc lấy hệ số mức lương bậc cũ, trừ đi phụ cấp chức vụ lãnh đạo đối với mỗi chức danh và so với bậc lương có hệ số lương gần nhất trong bảng lương viên chức chuyên môn nghiệp vụ trong doanh nghiệp. Đây chính là hệ số mức lương chuẩn đối với mỗi chức danh cụ thể:

Đối với viên chức chuyên môn, nghiệp vụ:

+ Đối với chuyên gia cao cấp và nghệ nhân:

- Đối với chuyên gia cao cấp là các chức danh mới, doanh nghiệp phải xây dựng tiêu chuẩn cụ thể trước khi thực hiện xếp lương.

- Đối với Nghệ nhân thực hiện chuyển xếp lương theo nguyên tắc bậc 1 cũ vào bậc 1 mới, bậc 2 cũ vào bậc 2 mới.

+ Đối với lao động chuyên môn, nghiệp vụ, thừa hành, phụ vụ:

- Thực hiện chuyển xếp lương theo nguyên tắc ngạch, bậc lương cũ chuyển xếp tương ứng vào ngạch, bậc lương mới.

- Đối với lao động tốt nghiệp cao đẳng mới vào làm công việc ngạch cán sự, kĩ thuật viên hoặc đang xếp bậc 1 của ngạch cán sự, kĩ thuật viên thì chuyển xếp vào bậc 2 của ngạch cán sự, kĩ thuật viên theo bảng lương mới.

+ Đối với công nhân trực tiếp sản xuất, kinh doanh:

- Đối với công nhân áp dụng thang lương:

Căn cứ vào nhóm ngành, chức danh nghề và bậc lương hiện xếp để chuyển ngang sang bậc của thang lương mới (bậc 1 cũ chuyển vào bậc 1 mới, bậc 2 cũ

chuyển vào bậc 2 mới, bậc 3 cũ chuyển vào bậc 3 mới...).

- Đối với công nhân áp dụng bảng lương:

Căn cứ vào chức danh nghề theo từng bảng lương, thực hiện chuyển xếp theo nguyên tắc: bậc cũ vào bậc mới tương ứng (bậc 1 cũ chuyển vào bậc 1 mới, bậc 2 cũ chuyển vào bậc 2 mới, bậc 3 cũ chuyển vào bậc 3 mới...).

III.2.2. Phương hướng và giải pháp thiết kế các phụ cấp lương:

Các phụ cấp hiện hành tiếp tục được áp dụng có căn cứ là tiền lương tối thiểu:

+ Phụ cấp đặc biệt:

- Giữ nguyên qui định về tiêu chí điều kiện hưởng phụ cấp; đối tượng hưởng phụ cấp và mức phụ cấp tối đa.

Mức phụ cấp đặc biệt: Phụ cấp đặc biệt gồm 3 mức 30 – 50 – 100% trên lương cơ bản hiện hưởng (bao gồm cả phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có), phụ cấp chức vụ (nếu có)).

Cơ chế qui định: Chính phủ qui định nguyên tắc, điều kiện, đối tượng, mức phụ cấp đặc biệt; Liên Bộ hướng dẫn thực hiện (chuyển xếp đối tượng đã hưởng và giải quyết hưởng cho các đối tượng phát sinh từ nay trở đi).

+ Phụ cấp thu hút:

Giữ nguyên tiêu chí, điều kiện hưởng phụ cấp, đối tượng hưởng và mức phụ cấp cụ thể. Đồng thời, duy trì cơ chế hưởng phụ cấp thu hút theo thời hạn từ 3 – 5 năm.

Về phụ cấp cụ thể: Phụ cấp thu hút gồm 4 mức: 30– 50 và 70% so mức lương cơ bản hiện hưởng bao gồm cả phụ cấp thâm niên vượt khung và phụ cấp chức vụ (nếu có).

Các loại phụ cấp bổ sung mới:

+ Phụ cấp ưu đãi nghề – công việc:

Mức phụ cấp và căn cứ tính:

Phụ cấp ưu đãi nghề, công việc được xác định cho từng đối tượng hưởng lương cụ thể trong khung phụ cấp gồm 10 mức: 5 – 10 – 15- 20 – 25 – 30 – 35 – 40 – 45 và 50%. Phụ cấp ưu đãi nghề được tính trên cơ sở mức lương cơ bản hiện hưởng bao

gồm cả phụ cấp thâm niên vượt khung và phụ cấp chức vụ (nếu có).

Các mức từ 40 – 50% dành riêng chuyển đổi phụ cấp cho các đối tượng hiện hưởng phụ cấp có tính chất ưu đãi nghề 50 – 70% như phụ cấp giáo viên đứng lớp.

Với các nội dung trên dự kiến xây dựng chế độ phụ cấp trách nhiệm theo nghề áp dụng đối với Thẩm phán Toà án nhân dân các cấp (kể cả Chánh án Toà án nhân dân tối cao), Thư ký Toà án và Thẩm tra viên thuộc ngành Toà án như sau:

- Chánh án Toà án nhân dân tối cao, Thẩm phán Toà án nhân dân tối cao được hưởng phụ cấp trách nhiệm bằng 20% mức lương hiện hưởng cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có).

- Thẩm phán Toà án nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương được hưởng phụ cấp trách nhiệm bằng 25% mức lương hiện hưởng cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có).

- Thẩm phán Toà án nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh được hưởng phụ cấp trách nhiệm bằng 30% mức lương hiện hưởng cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có).

- Thư ký Toà án các cấp được hưởng phụ cấp trách nhiệm bằng 20% mức lương hiện hưởng cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có).

- Thẩm tra viên cao cấp được hưởng phụ cấp trách nhiệm bằng 15% mức lương hiện hưởng cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có).

- Thẩm tra viên chính được hưởng phụ cấp trách nhiệm bằng 20% mức lương hiện hưởng cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có).

- Thẩm tra viên được hưởng phụ cấp trách nhiệm bằng 25% mức lương hiện hưởng cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có).

Xây dựng chế độ phụ cấp ưu đãi theo nghề trên cơ sở điều chỉnh chế độ phụ cấp ưu đãi đối với giáo viên, xây dựng chế độ phụ cấp ưu đãi đối với cán bộ, viên

chức ngành y tế, cán bộ, viên chức ngành nông nghiệp, tài nguyên môi trường...

+ Phụ cấp thâm niên vượt khung:

Áp dụng đối với các đối tượng xếp lương theo các bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ và thừa hành, phụ vụ (trừ chức danh chuyên gia cao cấp) đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch lương.

Mức phụ cấp như sau:

- Đối với các đối tượng xếp lương theo các ngạch lương từ loại A0 đến loại A3: sau 3 năm (đủ 36 tháng) đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch lương thì được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung bằng 5% mức lương cơ bản của bậc lương cuối cùng trong ngạch lương đó, từ năm thứ tư trở đi mỗi năm được tính thêm 1%.

- Đối với các đối tượng xếp lương theo các ngạch lương từ loại B trở xuống: Sau hai năm (đủ 24 tháng) đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch lương thì được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung bằng 5% mức lương cơ bản của bậc lương cuối cùng trong ngạch lương đó, từ năm thứ ba trở đi mỗi năm được tính thêm 1%.

+ Phụ cấp kiêm nhiệm:

Áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức đang giữ chức vụ lãnh đạo đứng đầu ở một tổ chức của Nhà nước nhưng được bầu cử hoặc bổ nhiệm kiêm nhiệm là người đứng đầu tổ chức khác của Nhà nước (không cùng hệ thống) có bố trí biên chế chuyên trách nhưng hoạt động kiêm nhiệm.

KẾT LUẬN

Xây dựng và thiết kế lại hệ thống thang bảng lương và phụ cấp đối với các đối tượng hưởng lương nước ta hiện nay là một vấn đề cấp thiết vì trong quá trình thực thi hệ thống đó, bên cạnh những ưu điểm so với thời kỳ trước đó, càng ngày hệ thống thang bảng lương hiện hành càng bộc lộ những hạn chế và trở thành yếu tố kìm hãm sản xuất, hạn chế khuyến khích người lao động. Trong quá trình nghiên cứu nhóm đề tài đã tập trung đánh giá từng loại thang bảng lương liên quan đến các đối tượng hưởng lương, như đối tượng bầu cử, cán bộ chuyên môn nghiệp vụ hành chính, cán bộ chuyên môn sự nghiệp, quân đội, công an, các doanh nghiệp. Kết quả nghiên cứu lý luận cũng như thực tiễn cho thấy, mỗi đối tượng mỗi loại hình đều có tính đa dạng đặc thù và phức tạp của nó. Việc duy trì các cân đối không chỉ giữa các đối tượng mà ngay trong từng đối tượng là việc hết sức cần thiết nhưng cũng hết sức khó khăn và còn có nhiều quan điểm khác nhau, thậm chí trái ngược nhau. Đề tài cũng nghiên cứu các chế độ phụ cấp hiện hành, đánh giá những mặt được và chưa được của các chế độ phụ cấp. Qua nghiên cứu hệ thống thang bảng lương cũng như các chế độ phụ cấp lương đề tài đã chỉ ra những hạn chế và nguyên nhân của hạn chế, từ đó đã đề xuất các giải pháp nhằm điều chỉnh một bước hệ thống thang bảng lương và phụ cấp lương hiện hành. Những phương hướng và giải pháp nêu trong đề tài làm cơ sở định hướng để Nhà nước cũng như các ngành, các địa phương xây dựng thiết kế lại các thang bảng lương và phụ cấp lương cho hệ thống lương nói chung và các ngành, các đối tượng nói riêng. Tuy nhiên do giải quyết chính sách tiền lương là vấn đề hết sức khó khăn, phức tạp; để hoàn thiện chính sách tiền lương, thực hiện tăng lương thỏa đáng, từ đó các đối tượng hưởng lương - trước hết là cán bộ, công chức, viên chức thực sự "sống được" bằng tiền lương nhóm đề tài đề nghị chính sách tiền lương cần tiếp tục được nghiên cứu để giải quyết thực sự "cơ bản" như Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ IX đã ghi./.