

BỘ QUỐC PHÒNG - BỘ CÔNG AN

ĐỀ TÀI

**LUẬN CỨ KHOA HỌC CHO VIỆC XÂY DỰNG ĐỀ ÁN
TIỀN LƯƠNG MỚI CỦA LỰC LƯỢNG VŨ TRANG**

THUỘC ĐỀ TÀI
LUẬN CỨ KHOA HỌC CHO VIỆC XÂY DỰNG ĐỀ ÁN TIỀN LƯƠNG MỚI

CHỦ NHIỆM ĐỀ TÀI

ĐẠI TÁ PTS **NGUYỄN HỮU CẢNG**

HÀ NỘI - NĂM 1999

4547-
111010

ĐỀ TÀI
LUẬN CỨ KHOA HỌC CHO VIỆC XÂY DỰNG ĐỀ ÁN
TIỀN LƯƠNG MỚI CỦA LỰC LƯỢNG VŨ TRANG

Cơ quan quản lý đề tài: **Ban chủ nhiệm đề tài tiền lương cấp Nhà nước**

Cơ quan chủ trì đề tài: **Ban chủ nhiệm nhánh nghiên cứu tiền LLVT**

BAN CHỦ NHIỆM:

1-	Đại tá PTS	Nguyễn Hữu Càng	Chủ nhiệm
2-	Đại tá	Nguyễn Mạnh Đầu	Thành viên
3-	Đại tá	Bùi Đức Nghĩa	"
4-	Đại tá	Nguyễn Văn Mỹ	"
5-	Chuyên viên	Lê Bạch Hồng	"
6-	Thượng tá	Phạm Văn Thảo	"

TỔ THƯ KÝ

1-	Thượng tá	Phạm Văn Thảo	Tổ trưởng
2-	Trung tá	Phạm Quốc Đạt	Tổ viên
3-	Thượng tá	Trần Văn Minh	"
4-	Trung tá	Nguyễn Ngọc Kiên	"
5-	Trung tá	Nguyễn Duy Xuất	"

MỤC LỤC

Phần mở đầu

Chương 1: ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG HIỆN HÀNH CỦA LLVT

1-	<i>Một số kết quả chủ yếu</i>	9
1.1-	Chính sách tiền lương đối với LLVT đã thể hiện được quan điểm của Đảng, Nhà nước về lao động và đãi ngộ đối với LLVT; Chế độ tiền lương được xây dựng tương đối phù hợp với tính chất, đặc điểm, điều kiện lao động của LLVT và góp phần cải thiện một bước đời sống của cán bộ, chiến sĩ.	10
1.2-	Chế độ tiền lương đã góp phần thúc đẩy cán bộ, chiến sĩ tích cực học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, cũng như động viên thanh niên tham gia xây dựng LLVT.	11
1.3-	Chính sách tiền lương và chính sách BHXH đối với LLVT đã góp phần đáng kể vào việc sắp xếp tổ chức, chấn chỉnh lực lượng trong LLVT, tạo điều kiện thuận lợi cho việc giảm đáng kể quân số, kinh phí bảo đảm vật chất hậu cần.	12
2-	<i>Những tồn tại, bất hợp lý.</i>	
2.1-	Tiền lương thực tế ngày càng giảm sút không được khôi phục kịp thời, đã tác động lớn đến thu nhập, đời sống của các đối tượng trong LLVT.	13
2.2-	Tiền lương của người hưởng lương trong LLVT còn giảm một cách tương đối so với một số ngành, nghề do cơ chế ban hành không đồng bộ.	15
2.3-	Tiền lương LLVT còn mang tính bình quân, chưa phản ánh được nguyên tắc phân phối theo lao động và còn tồn tại nhiều mặt bất hợp lý.	16
2.4-	Quan hệ của chính sách tiền lương LLVT với chính sách xã hội khác.	21
	2.4.1- Chính sách tiền lương với chính sách BHXH.	
	2.4.2- Chính sách tiền lương với chính sách nhà ở.	

Chương II: TIỀN LƯƠNG CỦA LLVT MỘT SỐ NƯỚC TRÊN THẾ GIỚI VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ CẦN XEM XÉT VẬN DỤNG ĐỂ XÂY DỰNG TIỀN LƯƠNG LLVT VIỆT NAM.

1-	<i>Mối quan hệ giữa tiền lương LLVT với tiền lương của các lực lượng lao động khác trong xã hội.</i>	24
-----------	---	-----------

- 2- **Tổ chức hệ thống tiền lương LLVT.** 25
- 2.1- Tiền lương cơ bản SQ - Quan hệ giữa tiền lương chức vụ và quân hàm.
 2.1.1- Nhóm nước thiết kế bảng lương LLVT theo cấp bậc quân hàm là chính.
 2.1.2- Nhóm nước thiết kế bảng lương LLVT theo quân hàm và chức vụ là chính.
- 2.2- Phụ cấp, trợ cấp - yếu tố quan trọng chính sách tiền lương LLVT.

3- **Một số chế độ khác** 31

Chương III: CƠ SỞ LÝ LUẬN CHO VIỆC XÂY DỰNG CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG MỚI CỦA LLVT.

1- **Quan điểm của Đảng, Nhà nước về lao động và đãi ngộ đối với LLVT.** 33

2- **Luận cứ khoa học cho việc xây dựng chính sách tiền lương mới đối với LLVT.** 35

- 2.1- Lý luận chung để xây dựng chính sách tiền lương.
 2.1.1- Tiền lương luôn phụ thuộc vào các yếu tố của lao động.
 2.1.2- Các yếu tố của lao động có những đặc điểm khác nhau đòi hỏi cách tiếp cận khác nhau trong việc phản ánh chúng vào tiền lương.
- 2.2- Sự khác biệt của lao động LLVT với lao động của các thành phần khác trong xã hội.
 2.2.1- Xét về độ phức tạp của lao động.
 2.2.2- Xét về yếu tố điều kiện lao động.
 2.2.3- Xét về đặc điểm xã hội của lao động.

Chương IV: CÁC KHUYẾN NGHỊ CỤ THỂ ĐỂ XÂY DỰNG CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG MỚI TRONG LLVT

1- **Các quan điểm cơ bản trong đổi mới chính sách tiền lương LLVT.** 41

2- **Phương hướng đổi mới chính sách tiền lương LLVT.** 42

- 2.1- Tiền lương tối thiểu
 2.2- Quan hệ tiền lương.

- 2.3- Hệ thống thang, bảng lương và các chế độ phụ cấp.
 - 2.2.1- Đối với SQ.
 - 2.2.2- Đối với QNCN.
 - 2.2.3- Đối với CB, CC QP-AN.
 - 2.2.4- Đối với HSQ-BS.

3-	<i>Cơ chế quản lý tiền lương.</i>	49
4-	<i>Đổi mới, hoàn thiện chính sách BHXH.</i>	
	Kết luận	51
	Phụ lục	52
	Danh mục tài liệu tham khảo.	75

NHỮNG CHỮ VIẾT TẮT

CHỮ VIẾT TẮT

- Lực lượng vũ trang
- Sĩ quan
- Quân nhân chuyên nghiệp
- Công nhân viên chức
- Công nhân viên chức Quốc phòng
- Công nhân viên chức Quốc phòng - An ninh
- Hạ sĩ quan, Binh sĩ
- Công an nhân dân
- Cảnh sát nhân dân
- An ninh nhân dân
- Quân đội nhân dân

ĐỌC LÀ

- LLVT
- SQ
- QNCN
- CNVC
- CNVC QP
- CNVC QP-AN
- HSQ,BS
- CAND
- CSND
- ANND
- QĐND

PHẦN MỞ ĐẦU

1- Đặt vấn đề.

Chính sách tiền lương là một bộ phận rất quan trọng trong hệ thống chính sách kinh tế - xã hội, nó liên quan tới lợi ích, tâm lý của đông đảo người lao động. Chính sách tiền lương của LLVT là một bộ phận trong hệ thống các chính sách của Đảng và Nhà nước đối với nhiệm vụ xây dựng, phát triển LLVT trong từng giai đoạn Cách mạng.

Trong đợt cải cách tiền lương năm 1993 Chính phủ đã ban hành bảng lương riêng cho LLVT, có kết cấu lương cao hơn so với lương khu vực Hành chính sự nghiệp. Chế độ tiền lương, phụ cấp đối với SQ, QNCN, CNVCQP-AN, HSQ-BS đã thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước đối với LLVT. Thực tế chế độ tiền lương mới đã có tác dụng tích cực. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện đã bộc lộ những tồn tại bất hợp lý chưa phù hợp với yêu cầu xây dựng LLVT trong tình hình mới.

Để tiền lương "*thực sự trở thành bộ phận cơ bản trong thu nhập của cán bộ, bảo đảm tái sản xuất sức lao động. Thực hiện tiếp việc tiền tệ hoá tiền lương*"(1). Những năm gần đây, ở nước ta đã có nhiều công trình, đề tài nghiên cứu chế độ tiền lương, nhưng tiền lương của LLVT chưa có một đề tài nào nghiên cứu hoàn chỉnh. Vì vậy việc nghiên cứu các căn cứ khoa học cho việc xây dựng đề án tiền lương mới cho LLVT là vấn đề bức xúc và cần thiết, góp phần vào việc bổ sung, hoàn chỉnh luận cứ khoa học cho việc xây dựng đề án tiền lương mới của Nhà nước trong giai đoạn 2000 - 2010.

2- Mục tiêu nghiên cứu.

Hình thành luận cứ khoa học, lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng đề án tiền lương mới của LLVT trong giai đoạn 2000-2010.

3- Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.

3.1- Đối tượng nghiên cứu:

- Các chính sách tiền lương và chính sách liên quan đến tiền lương của LLVT.

- Các Luật và Pháp lệnh về LLVT.

(1) Nghị quyết TW 3 khoá VIII.

3.2- Phạm vi nghiên cứu:

Các đối tượng hưởng lương trong các đơn vị QĐ và CAND Việt nam.

4- Phương pháp nghiên cứu.

- Bám sát các Nghị quyết, chủ trương chính sách của Đảng, Nhà nước và tranh thủ sự chỉ đạo của lãnh đạo, chỉ huy về những vấn đề có tính nguyên tắc trong xây dựng chế độ tiền lương của LLVT.

- Phương pháp chuyên gia: Khai thác kết quả nghiên cứu và tích lũy của các chuyên gia về lĩnh vực tiền lương của LLVT, để hình thành cơ sở lý luận và phương pháp luận khoa học. Tranh thủ ý kiến các cơ quan, bộ phận có liên quan.

- Tổng hợp có tính kế thừa kết quả nghiên cứu của các đề tài về tiền lương trước đây.

- Điều tra bổ sung và hoàn thiện các cơ sở lý luận và phương pháp luận khoa học về tiền lương.

- Tổng hợp kinh nghiệm, khảo sát nghiên cứu tiền lương LLVT một số nước.

5- Kết cấu của nhánh đề tài

Ngoài phần mở đầu và kết luận, đề tài có 4 chương.

Chương 1: Đánh giá thực trạng chính sách tiền lương hiện hành của LLVT.

Chương 2: Tiền lương của LLVT một số nước trên thế giới và những vấn đề cần xem xét vận dụng để xây dựng tiền lương LLVT Việt nam.

Chương 3: Cơ sở lý luận cho việc xây dựng chế độ tiền lương mới của LLVT.

Chương 4: Các khuyến nghị cụ thể để xây dựng chế độ tiền lương mới trong LLVT.

CHƯƠNG I

ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG HIỆN HÀNH CỦA LLVT

Trong tiến trình đổi mới của Đảng, với đường lối đổi mới toàn diện, Đảng ta coi *"chính sách xã hội đúng đắn vì hạnh phúc con người là động lực to lớn phát huy tiềm năng sáng tạo của nhân dân trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc"*(1).

Trong những năm qua Đảng, Nhà nước ta đã đề ra nhiều chủ trương, chính sách nhằm cải thiện đời sống của người lao động. Trong đó, chính sách tiền lương luôn luôn được quan tâm nghiên cứu, sửa đổi. Cải cách chính sách tiền lương năm 1993 đã đạt được những kết quả rất quan trọng, trên nhiều mặt, đã khắc phục cơ bản những mâu thuẫn bất hợp lý của chính sách tiền lương trước đây, trong đó có chính sách tiền lương đối với LLVT.

1- Một số kết quả chủ yếu.

Ngoài những kết quả và tác động tích cực của chế độ tiền lương mới nói chung, chính sách tiền lương đối với LLVT đã đạt được một số kết quả chủ yếu sau:

1.1- *Chính sách tiền lương đã thể hiện được quan điểm của Đảng, Nhà nước về lao động và đãi ngộ đối với LLVT; Chế độ tiền lương mới được xây dựng tương đối phù hợp với tính chất, đặc điểm, điều kiện lao động của LLVT, góp phần cải thiện một bước đời sống của cán bộ, chiến sĩ.*

Trên cơ sở khẳng định *"Quân đội là một ngành lao động đặc biệt làm nhiệm vụ bảo vệ Tổ quốc. Để góp phần động viên cán bộ và bộ đội yên tâm phục vụ lâu dài sự nghiệp bảo vệ Tổ quốc và làm nghĩa vụ Quốc tế, tạo điều kiện thuận lợi cho công tác tuyển sinh cho các trường đào tạo Sĩ quan, cần phải giải quyết thoả đáng chế độ tiền lương, nhà ở và các chính sách khác đối với Quân đội nói chung, đối với những người hoạt động trên chiến trường xa, đối với những người nghỉ hưu, mất sức hoặc còn tuổi chuyển ngành"* (2), trong đợt cải cách chính sách tiền lương năm 1993 Chính phủ đã Ban hành hệ thống tiền lương riêng tương đối phù hợp với tính chất, đặc điểm, điều kiện lao động đặc thù của LLVT.

(1) Văn kiện Đại hội Đảng VI - Nhà xuất bản sự thật.

(2) Nghị quyết 02/NQ-TW ngày 30 tháng 7 năm 1987 của Bộ chính trị.

Trong kết cấu tiền lương, đã thể hiện chính sách đãi ngộ của Nhà nước, trách nhiệm của xã hội đối với lực lượng cầm súng bảo vệ Tổ quốc, bảo vệ trật tự an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội. Vị thế của lao động LLVT từng bước được xác lập, được xã hội thừa nhận và tôn trọng. Đây là vấn đề rất quan trọng không chỉ có ý nghĩa về mặt vật chất mà nó còn tác động đến tâm tư, tình cảm của cán bộ, chiến sĩ trong LLVT và hậu phương gia đình họ, đặc biệt trong giai đoạn hiện nay. Thể hiện cụ thể với từng đối tượng trong LLVT như sau:

1.1.1- Đối với sĩ quan.

Tiền lương được xác định theo cấp bậc quân hàm (từ Thiếu úy đến Đại tướng). SQ giữ chức vụ lãnh đạo, chỉ huy được hưởng lương theo cấp bậc quân hàm, phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp thâm niên. Tiền lương tổng ngạch (Bao gồm: Lương cấp hàm, thâm niên, chức vụ) bằng 1,8 lần so với tiền lương tổng ngạch khu vực hành chính sự nghiệp (theo hệ thống thang, bảng lương quy định tại Nghị định 25/CP ngày 23 tháng 5 năm 1993 của Chính phủ).

Nếu lấy mức tiền lương cấp hàm thấp nhất của SQ (Thiếu úy) so với mức tiền lương tối thiểu quy định ở thời kỳ cải cách lương năm 1985, ta thấy có sự cải thiện của chính sách tiền lương mới (xem bảng 1).

Bảng 1: SO SÁNH TIỀN LƯƠNG CẤP THIẾU ÚY VỚI LƯƠNG TỐI THIỂU QUA CÁC THỜI KỲ CẢI CÁCH TIỀN LƯƠNG

Năm	Đơn vị tính: Đồng		
	Lương Cấp hàm Thiếu úy	Lương tối thiểu quy định	Hệ số mức lương Thiếu úy
Năm 1985	300	220,00	1,36
Năm 1993	384.000	120.000,00	3,20

1.1.2- Đối với Quân nhân chuyên nghiệp.

Đã thay đổi căn bản về nhận thức và thiết kế lương QNCN, từ chỗ hoàn toàn áp dụng thang bảng lương của CNVC Nhà nước cùng ngành nghề, sang thực hiện bảng lương riêng. Đặc trưng của bảng lương QNCN, được thiết kế theo trình độ đào tạo (bảng cấp) và theo tính chất phức tạp của công việc. Tiền lương QNCN được xây dựng tương ứng với 3 cấp trình độ: sơ cấp, trung cấp và cao cấp; ở mỗi cấp, căn cứ vào tính chất phức tạp đòi hỏi của từng công việc được chia thành 2 - 4 nhóm, mỗi nhóm có một mức lương chuẩn và các bậc lương thâm niên, thấp hơn SQ tương ứng khoảng 10%. QNCN được hưởng các chế độ phụ cấp khác như SQ.

1.1.3- Đối với Công nhân viên Quốc phòng - Công an.