

## MỘT SỐ GIẢI PHÁP VỀ CẢI CÁCH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG ĐỐI VỚI CÁN BỘ, CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC GIAI ĐOẠN 2012-2020

■ TS. THANG VĂN PHÚC (\*)

### I. Bối cảnh và thách thức của cải cách chính sách tiền lương tới năm 2020

1. Đất nước ta đang tập trung thực hiện Cương lĩnh và Chiến lược phát triển đất nước giai đoạn 2011 - 2020 nhằm thực hiện mục tiêu: tới năm 2020 Việt Nam trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại, trong điều kiện có nhiều thuận lợi và không ít thách thức do ảnh hưởng trực tiếp của khủng hoảng kinh tế - tài chính toàn cầu và biến đổi khí hậu. Do đó, ưu tiên thực hiện 3 giải pháp đột phá về hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường, cải cách hành chính, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và phát triển đồng bộ kết cấu hạ tầng đều liên quan trực tiếp đến nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, trọng tâm là cải cách nền hành chính theo hướng phục vụ, phát triển và từng bước hiện đại. Việc quan tâm đến chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức và nền công vụ mới là phù hợp với việc tiếp tục quán triệt chủ trương tiến hành cải cách cơ bản chính sách tiền lương công chức.

2. Theo tinh thần của Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI, Việt Nam tiếp tục hội nhập sâu, rộng không chỉ về kinh tế mà thực hiện mở cửa, hội nhập toàn diện với thế giới, phải đối mặt với nhiều thách thức, cạnh tranh phức tạp. Điều đó đòi hỏi không chỉ nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp mà còn của quốc gia, không chỉ ở thị trường quốc tế mà ngay tại trong nước, trong đó thị trường lao động là một trọng điểm cần giải quyết nhằm hạn chế tình

trạng chảy máu chất xám "từ khu vực công sang khu vực tư, từ trong nước ra nước ngoài". Do đó, Nhà nước cần có chính sách thu hút, khuyến khích, giữ ổn định đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong nền công vụ với thách thức cạnh tranh giữa khu vực công và khu vực tư. Một trong những yếu tố quan trọng hàng đầu là cần có một chính sách tiền lương phù hợp, tương quan với các khu vực khác ngoài nhà nước, khắc phục tình trạng tiền lương của công chức quá thấp, không đủ sống, không đủ tái tạo sức lao động và có tích lũy. Sự bất bình đẳng về tiền lương, thu nhập của công chức ngay trong khu vực công, giữa khu vực công và khu vực tư làm suy giảm yếu tố tiền lương là thu nhập chính, là động lực cơ bản của người công chức thực thi công vụ tận tụy, trung thành.

3. Tiền lương công chức hiện nay không phản ánh đúng giá trị sức lao động của họ - một loại lao động đặc biệt - lao động quyền lực. Do đó, các giá trị xã hội của người công chức giảm sút, làm cho hiệu lực thực thi công vụ thấp, dễ bị tổn thương và là mảnh đất của tình trạng quan liêu, tham nhũng phát triển và trở thành vấn nạn trong quá trình phát triển đất nước.

4. Thiết kế hệ thống thang bảng lương, mức lương, các loại phụ cấp theo lương, v.v... ngày càng tỏ ra bất cập, mâu thuẫn, không phản ánh đúng vị trí việc làm của người cán bộ, công chức, nhất là khi thực hiện Luật cán bộ, công chức. Do đó, hệ thống tiền lương cần được thiết kế lại một cách khoa học, phù hợp và đơn giản.

(\*) Nguyên Thứ trưởng Bộ Nội vụ



## **II. Các quan điểm và nguyên tắc cải cách tiền lương**

1. Các quan điểm cần quán triệt trong xây dựng và thực hiện cải cách cơ bản tiền lương - một trọng tâm của cải cách hành chính giai đoạn 2011 - 2020

- Trả lương đúng, phù hợp cho cán bộ, công chức, viên chức là đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực công tương ứng với yêu cầu hiện đại hóa nền hành chính, tương quan hợp lý với tiền lương các khu vực ngoài nhà nước trong điều kiện quản lý phát triển nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế.

- Tính đúng, tính đủ giá trị sức lao động của công chức - một loại lao động đặc biệt - lao động quyền lực công. Đảm bảo giá trị trung bình cao của các loại hình lao động xã hội. Trong đó, lấy tiền lương trung bình các doanh nghiệp nhà nước làm cơ sở xác định mức tiền lương công chức.

- Có bước đi cụ thể quá trình tiền tệ hóa tiền lương, các thu nhập ngoài lương phải được kiểm soát.

- Có kế hoạch tạo nguồn tài chính cho cải cách tiền lương: trên cơ sở cơ cấu lại nền kinh tế, cải cách cơ cấu ngân sách nhà nước hợp lý giữa đầu tư công và đầu tư xã hội, trong đó đầu tư công chiếm khoảng 20% chi ngân sách nhà nước; thực hành tiết kiệm, đẩy mạnh cải cách hành chính, tinh giản tổ chức, biên chế...

### **2. Nguyên tắc cải cách tiền lương**

- Nguyên tắc chủ đạo là tiến hành cơ bản cải cách tiền lương nhà nước, trên cơ sở tư duy mới về tiền lương là đầu tư cho phát triển.

- Kế thừa mặt tích cực còn phù hợp của hệ thống tiền lương hiện nay và cần có những bút phá mới trong việc thiết kế lại hệ thống thang bảng lương đơn giản, phù hợp hơn.

- Nguyên tắc tương quan tiền lương, thu nhập giữa các thành phần kinh tế, lấy mức tiền lương trung bình cao của khu vực doanh nghiệp nhà nước.

- Nguyên tắc phù hợp với trình độ phát triển kinh tế - xã hội của đất nước; có lộ trình cải cách và bước đi phù hợp.

## **III. Nội dung cải cách cần tập trung**

1. Cần điều chỉnh cơ bản hệ thống tiền lương cho phù hợp với yêu cầu trật tự, thứ bậc hành chính, phản ánh đúng vị trí việc làm của cán bộ, công chức theo quy định của Luật cán bộ, công chức theo 2 hệ:

- Hệ chuyên môn, nghiệp vụ có 2 loại là: chuyên viên có 10 bậc (từ 1 đến 10); chuyên viên cao cấp có 5 bậc (từ 1 đến 5).

- Hệ lãnh đạo, quản lý: theo vị trí chức vụ lãnh đạo, quản lý theo thứ bậc hành chính: lãnh đạo, quản lý cấp huyện; lãnh đạo, quản lý cấp tỉnh; lãnh đạo, quản lý cấp trung ương (Quốc hội, Chính phủ, bộ, ngành...).

2. Sử dụng mức lương tối thiểu của chuyên viên bậc 1

- Việc xác định mức lương tối thiểu của công chức trên cơ sở tính tới mức lương trung bình xã hội được xác định trên cơ sở tương quan tiền lương giữa các khu vực (trong đó cơ bản là tiền lương trung bình của doanh nghiệp).

- Từ năm 2017 trở đi, tiền lương sẽ được điều chỉnh theo mức lạm phát và tốc độ phát triển kinh tế hàng năm để tính bù tiền lương hoặc tăng lương hàng năm cho cả hệ thống. Nếu thiết kế lương mới áp dụng từ năm 2016, cần tính cho lương tối thiểu chuyên viên bậc 1 áp dụng cho năm 2016.

- Đối với bộ phận nhân viên hành chính áp dụng cơ chế nhân viên hợp đồng ngắn hạn hoặc dài hạn, còn công chức bậc cán sự vận dụng mức tiền lương thấp hơn hệ chuyên viên cho phù hợp. Công chức hành chính nhà nước có trình độ đại học được tuyển dụng, được xếp chuyên viên bậc 1.

### **3. Về phụ cấp tiền lương**

Để khắc phục tình trạng quá nhiều loại phụ cấp như hiện nay (khoảng 17 loại) gây nhiều khó khăn, không bình đẳng, mâu thuẫn, cần xem xét, tính toán lại các phụ cấp phù hợp. Cụ thể:

- Phụ cấp lao động đặc thù, đặc biệt áp dụng đối với quân đội, công an, một số nghề nguy hiểm đến tính mạng.

- Phụ cấp thâm niên, áp dụng chung cho các loại công chức.



**ĐỖ SƠN HÀ**

**Mỗi độ xuân về**

Mỗi độ xuân về  
Muôn hoa hồng thắm  
Chao liệng giữa trời cánh én chào xuân  
Đất ấm trở mình giục cây trở lá  
Trẻ em ca múa đón mừng mùa xuân

Mùa xuân mới  
Đến từng buồn sóc  
Đến từng bản làng  
Nhà nhà đở lửa nấu bánh chưng xanh  
Vui trồng cây đu  
Vui trồng cây nêu  
Viết câu đối đỏ  
Mừng đón xuân về.

Mùa xuân mới  
Đến từng buồn sóc  
Đến từng bản làng  
Người người thi đua  
Vui trồng nhiều cây  
Mai sau cây lớn rợp bóng xuân đời  
Nhớ lời Bác dạy  
"Mùa xuân là tết trồng cây"



- Phụ cấp khu vực đất đỏ.  
- Phụ cấp thu hút, áp dụng đối với những vùng khó khăn, vùng sâu, xa hoặc các vùng trọng điểm cần phát triển.  
- Ngoài ra, cần tính tới phụ cấp tiền lương thu hút chuyên gia nước ngoài, Việt kiều có trình độ cao về nước làm việc.

4. Về tiền lương khu vực doanh nghiệp nhà nước và sự nghiệp dịch vụ công

Việc tách quản lý hành chính nhà nước với doanh nghiệp nhà nước và khu vực sự nghiệp dịch vụ công là phù hợp với yêu cầu quản trị mới trong quản lý nền kinh tế thị trường, xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa. Do đó, mức tiền lương trong doanh nghiệp nhà nước và sự nghiệp dịch vụ công cũng nghiên cứu để áp dụng như lương công chức, không nên áp dụng mức lương như hiện nay. Cần gắn quyền lợi của người làm việc trong khu vực doanh nghiệp với lợi nhuận thực tế đạt được sau khi đã trừ thuế, khấu hao và đóng góp cho Nhà nước. Không áp dụng mức tiền lương không gắn với kết quả sản xuất - kinh doanh như hiện nay (lương cao vẫn hưởng, kể cả khi doanh nghiệp bị thua lỗ, còn lỗ thì Nhà nước chịu!). Đối với tiền lương khu vực sự nghiệp dịch vụ công cũng tách rõ 2 phần: tiền lương chung và tiền thu nhập do kết quả của các dịch vụ gia tăng sinh ra. Việc áp dụng cụ thể sẽ có thiết kế khung tiền lương phù hợp áp dụng cho 2 khu vực này.

5. Về tiền tệ hóa tiền lương

Đây là một chủ trương đã được nêu trong Nghị quyết Trung ương 7 khóa VIII (1999), nhưng đến nay mới chỉ dừng lại ở mức khoán một số khoản cho các vị trí lãnh đạo, quản lý. Cần tiền tệ hóa các khoản thu nhập hợp pháp, chính đáng như nhà ở, phục vụ, điện thoại, đi lại, dưỡng bệnh... Đối với cán bộ, công chức lãnh đạo, quản lý, trước mắt việc sử dụng xe công chưa tính ở cấp có bố trí xe



phục vụ riêng và lãnh đạo chủ chốt của Nhà nước. Cần có quy định chặt chẽ các khoản thu nhập ngoài lương khác do hoạt động hợp pháp (nghiên cứu khoa học, báo cáo viên, thưởng, quà tặng vượt quá quy định...) để thực hiện đóng thuế thu nhập. Xây dựng quy chế giám sát các thu nhập ngoài lương, góp phần tích cực đấu tranh phòng, chống tham nhũng.

#### IV. Các giải pháp và điều kiện thực hiện

Cải cách cơ bản chính sách tiền lương cán bộ, công chức phải trên cơ sở các giải pháp có tính hệ thống, khoa học và khả thi. Theo đó, cần ưu tiên một số giải pháp sau:

1. Tập trung triển khai đồng bộ Chương trình tổng thể cải cách hành chính giai đoạn 2011-2020 với cải cách bộ máy nhà nước và đổi mới hệ thống chính trị. Từ năm 2012 tiến hành tổng rà soát, sắp xếp tinh giản tổ chức - biên chế nhà nước, thực hiện việc tách quản lý hành chính nhà nước với quản lý sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp nhà nước và đơn vị sự nghiệp dịch vụ công. Cơ cấu lại nền kinh tế, chỉ tiêu công theo hướng giảm dần đầu tư công xuống còn khoảng 20% (hiện nay khoảng 40%) tổng đầu tư toàn xã hội. Tăng mức chi ngân sách cho hoạt động của bộ máy nhà nước một cách hợp lý.

2. Triển khai Luật cán bộ, công chức, trong đó tập trung xây dựng cơ cấu đội ngũ công chức từ cấp huyện tới các cơ quan trung ương, xác định rõ vị trí việc làm của công chức kể cả công chức lãnh đạo, quản lý trong các cơ quan, tổ chức. Đổi mới cơ chế tuyển dụng, bổ nhiệm công chức theo cơ chế thi tuyển cạnh tranh. Tiền lương trả cao, trả đúng cho từng vị trí công chức sẽ nâng cao trách nhiệm và tính kỷ luật trong nền công vụ mới.

3. Tổ chức nhóm chuyên gia liên ngành của Ban chỉ đạo cải cách tiền lương nhà nước; tiến hành tổng rà soát về số lượng, chất lượng công chức ở cả 3 cấp, kể cả tiền lương và thu nhập ngoài lương; thiết kế, điều chỉnh hệ thống tiền lương mới phù hợp với

mục tiêu cải cách cơ bản chính sách tiền lương để thực hiện từ năm 2016.

4. Đổi mới cơ chế quản lý công chức, phân cấp rành mạch thẩm quyền và trách nhiệm cho người đứng đầu cơ quan, tổ chức trực tiếp quản lý, sử dụng công chức trong tuyển dụng, bổ nhiệm, sử dụng, đánh giá, khen thưởng, kỷ luật và trả lương theo hiệu quả và chất lượng công tác của cán bộ, công chức.

5. Tạo nguồn cho cải cách tiền lương

- Rà soát chi tiêu công, chế độ tiết kiệm 10%, hiệu quả sử dụng ngân sách, kiên quyết dành tỷ lệ thích đáng ngân sách cho cải cách tiền lương, cân đối các nguồn đầu tư phát triển để có điều chỉnh cần thiết. Có thể tính tới việc sử dụng thêm vốn vay ưu đãi ODA cho cải cách tiền lương.

- Tách quỹ tiền lương cán bộ, công chức với quỹ bảo hiểm xã hội và an sinh xã hội để có cơ chế sử dụng và quản lý phù hợp.

- Thực hiện xã hội hoá các loại hình dịch vụ công, huy động sự tham gia của các thành phần kinh tế và xã hội; giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm và tạo cơ chế cho các tổ chức sự nghiệp công có nguồn thu tự trang trải cho hoạt động và trả lương, tăng thu nhập cho cán bộ, viên chức xứng đáng với năng lực và hiệu quả lao động của họ.

6. Trong trường hợp chưa giải quyết được nguồn ngân sách cho cải cách tiền lương chung, nên áp dụng chế độ phụ cấp đặc biệt cho đội ngũ cán bộ, công chức đương nhiệm sau khi đã tiến hành rà soát, cơ cấu lại đội ngũ này hợp lý, đảm bảo chất lượng đáp ứng yêu cầu quản trị mới, nhằm thiết lập lại trật tự mới của nền hành chính.

Chính sách tiền lương hợp lý đối với cán bộ, công chức, viên chức là một vấn đề chính trị - kinh tế và xã hội của đất nước trong thời kỳ phát triển nhanh và bền vững. Đây là động lực cơ bản, khuyến khích tinh thần làm việc tận tụy, trung thành và hiệu quả của đội ngũ cán bộ, công chức, là cơ sở nâng cao chất lượng nền công vụ trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước □