

CẢI CÁCH HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG ĐỐI VỚI CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC

PGS. TS. Nguyễn Thị Thuận

Trường Đại học Lao động – Xã hội

Email: thuannt2@yahoo.com

Cách trả lương cho cán bộ công chức nói chung và công chức hành chính (CCHC) Nhà nước nói riêng ở nước ta hiện nay đang là một trong những rào cản ảnh hưởng tới cải cách hành chính Nhà nước. Do vậy, việc cải cách hình thức trả lương hay cách thức tính trả lương cho CCHC Nhà nước là một tất yếu khách quan. Với mục đích đề xuất hình thức trả lương phù hợp với công chức hành chính trong điều kiện hiện nay và thời gian tới, bài viết này tập trung vào việc phân tích thực trạng hình thức trả lương hiện hành đối với công chức hành chính. Trên cơ sở đó, bài viết tiến hành thiết kế hình thức trả lương mới và kiến nghị các giải pháp thực hiện cải cách hình thức trả lương nhằm trả lương công bằng, hiệu quả, kích thích, tạo động lực cho công chức làm việc.

Từ khóa: Hình thức trả lương; Cải cách hình thức trả lương; Hình thức trả lương đối với CCHC; công chức hành chính.

1. Thực trạng hình thức trả lương cho công chức hành chính hiện hành

Cán bộ công chức, viên chức nói chung và công chức hành chính Nhà nước nói riêng hiện nay đang được trả lương theo hình thức trả lương thời gian đơn giản. Hình thức trả lương này căn cứ vào mức lương theo thang bảng lương do Nhà nước ban hành và nguồn để trả lương lấy từ ngân sách Nhà nước. Công thức tính tiền lương cho CCHC Nhà nước đang được áp dụng là hệ số lương (đã được xếp theo bảng lương do Nhà nước ban hành ở Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ) nhân với mức lương tối thiểu chung. Cụ thể là:

$$TL = HSL \times ML_{\min} \text{ chung.}$$

Nếu công chức đi làm đầy đủ các ngày công trong tháng thì được áp dụng tính theo công thức trên còn nếu đi làm không đầy đủ thì có thể áp dụng công thức tính lương theo mức lương ngày (ML ngày) nhân với ngày công thực tế đi làm trong tháng.

Trong đó $ML_{\text{ngày}} = HSL \times ML_{\min} \text{ chung} / 22 \text{ ngày}$. Chẳng hạn, một công chức ở phòng nội vụ (cấp huyện) được xếp bậc 2 trong nhóm ngạch công chức loại B của Bảng lương chuyên môn nghiệp vụ đối với cán bộ công chức trong các cơ quan Nhà nước có hệ số lương là 2,06. Mức lương tối thiểu chung là 1.050.000 đồng/tháng. Tiền lương tháng của công chức này được xác định như sau:

$$2,06 \times 1.050.000 = 2.163.000 \text{ đồng/tháng.}$$

Nếu trong tháng người công chức này chỉ đi làm 20 ngày còn 2 ngày nghỉ ốm thì tiền lương chỉ tính cho 20 ngày đi làm còn 2 ngày nghỉ ốm do bảo hiểm xã hội chi trả. Tiền lương của 20 ngày được tính như sau:

$$2,06 \times 1.050.000 / 22 \times 20 = 1.966.363 \text{ đồng.}$$

Cách tính lương này cho thấy hạn chế là chưa phản ánh được mức độ phức tạp công việc và tính trách nhiệm mà công việc đòi hỏi, chưa phản ánh được hiệu quả làm việc của cán bộ, công chức. Cách

Bảng 1: Mức độ hợp lý của chế độ tiền lương đối với CCHC hiện nay

Đơn vị tính: % so với tổng số

STT	Cấp quản lý	Hoàn toàn không hợp lý	Không hợp lý	Trung bình	Hợp lý
1	Bộ, ngành ở TƯ	33,59	62,63	3,54	0,25
2	Sở, ngành cấp tỉnh	30,59	62,72	6,68	0,00
3	Phòng cấp huyện	22,74	63,36	11,04	2,87
4	Phòng cấp xã	23,81	59,33	15,87	0,99

(Nguồn: Biểu số 09/TH - CCHC, Kết quả điều tra CCHC Nhà nước đề tài độc lập cấp Nhà nước mã số DTDL 2011-G/58)

tính trả lương không hợp lý này đã gây ra tiêu cực trong việc thực thi nhiệm vụ và ảnh hưởng đến mức độ khai thác khả năng làm việc của CCHC cũng như tinh thần trách nhiệm của cán bộ công chức trong công việc.

Số liệu ở bảng 1 cho thấy: Tỷ lệ số người được điều tra đánh giá ở mức độ “trung bình” và “hợp lý” chiếm tỷ lệ rất thấp, số người đánh giá ở mức độ “không hợp lý” chiếm tỷ lệ cao nhất ở tất cả các cấp quản lý được điều tra, tiếp đến là mức độ đánh giá “hoàn toàn không hợp lý”. Chính yếu tố này dẫn đến tiền lương trả cho CCHC không thỏa đáng và đây cũng là lý do chính (chiếm trên 90% số người trả lời) dẫn đến cán bộ công chức nói chung và CCHC nói riêng làm việc thiếu trách nhiệm và tiêu cực trong thực thi công việc. Thậm chí đối với CCHC giữ chức danh quản lý 100% đều cho rằng tiền lương không thỏa đáng chính là nguyên nhân dẫn đến tiêu cực và làm việc thiếu tinh thần trách nhiệm.

Cách tính trả lương đơn giản như trên đã ảnh hưởng lớn đến mức độ khai thác khả năng làm việc của CCHC. Tỷ lệ số người trả lời cho rằng mức độ khai thác ở mức “trung bình”, “thấp” và “rất thấp” chiếm tỷ lệ lớn. Cụ thể: CCHC ở cấp quản lý càng cao thì mức độ đánh giá ở mức “trung bình” càng

thấp và ngược lại ở mức “thấp” và “rất thấp” có xu hướng tăng lên (bảng 1). Kết quả điều tra mức độ ảnh hưởng của chế độ tiền lương đến tinh thần trách nhiệm trong công việc của CCHC cũng cho kết quả tương tự đối với mức độ khai thác khả năng làm việc. Ở cấp quản lý càng cao thì tỷ lệ CCHC cho rằng mức độ tác động đến tinh thần trách nhiệm trong công việc ở mức thấp và rất thấp càng lớn. Cụ thể: ở cấp xã là 25,25%; cấp huyện là 27,15%; cấp tỉnh là 28,47% và cấp TƯ là 42,25%.

Đối với cán bộ làm công tác tiền lương, cách tính trả lương cho cán bộ công chức hiện nay, quá đơn giản đặc biệt đối với bộ phận làm công tác tiền lương ở cơ sở. Bộ phận cán bộ này hầu như không cần học về chuyên môn cũng có thể tính chính xác tiền lương cho người lao động vì tất cả các tham số để tính lương như hệ số lương, tiền lương tối thiểu đã được Nhà nước quy định rất cụ thể và theo một mẫu thống nhất chung. Việc đơn giản hóa hệ thống trả lương này làm cho bộ phận làm công tác tiền lương ở cấp cơ sở hầu như không có vai trò gì, như bộ phận làm công tác tiền lương cấp trung ương (cấp quốc gia) thì rất vất vả. Bởi vì họ chính là những người phải đưa ra các tham số tính lương. Đây chính là một nghịch lý trong hệ thống tính trả

Bảng 2: Mức độ khai thác khả năng làm việc của chế độ tiền lương đối với CCHC hiện nay

Đơn vị tính: % so với tổng số

STT	Cấp quản lý	Rất cao	Cao	Trung bình	Thấp	Rất thấp
1	Bộ, ngành ở TƯ	0,75	4,75	48,25	34,50	11,75
2	Sở, ngành cấp tỉnh	1,03	5,13	51,03	34,10	8,72
3	Phòng cấp huyện	1,10	10,38	58,50	26,05	3,97
4	Phòng cấp xã	2,96	5,53	59,49	25,49	6,52

(Nguồn: Biểu số 12/TH - CCHC, Kết quả điều tra CCHC Nhà nước đề tài độc lập cấp Nhà nước mã số DTDL 2011-G/58)

lương cho cán bộ công chức hiện nay ở Việt Nam.

Qua phân tích thực trạng hình thức trả lương cho CCHC Nhà nước, nhóm nghiên cứu đưa ra một số kết luận như sau:

Thứ nhất, cách tính trả lương cho cán bộ công chức, viên chức Nhà nước mới chỉ tính đến ngày công làm việc, trình độ chuyên môn ứng với các vị trí chức danh theo ngạch công chức, viên chức và thâm niên làm việc để xếp bậc lương chưa gắn mức độ hoàn thành công việc của từng người lao động, từng vị trí chức danh được bổ nhiệm và hiệu quả công việc của tổ chức cho nên không phát huy được khả năng làm việc và tính trách nhiệm trong công việc của công chức. Nó tạo ra một sức ì lớn đối với việc thực hiện cải cách hành chính Nhà nước.

Thứ hai, người trực tiếp sử dụng lao động, người có thể đánh giá được kết quả lao động của mỗi công chức, mức độ đóng góp của mỗi công chức thì không có quyền quyết định gì trong việc trả lương cho công chức đó. Dẫn đến người công chức có làm tốt hay không làm tốt công việc, mức độ nhiệt tình trong công việc cao hay thấp thì cũng không ảnh hưởng hoặc mức độ ảnh hưởng rất thấp đến tiền lương của họ vì hệ số lương của họ đã được xác định và tiền lương tối thiểu chung thì do Nhà nước quy định theo từng thời kỳ.

Thứ ba, ngoài các vị trí quản lý Nhà nước đã được xác định theo bảng lương chức vụ riêng thì hầu hết các vị trí còn lại được xếp theo bảng lương chuyên môn nghiệp vụ và hưởng thêm phụ cấp chức vụ theo bảng phụ cấp chức vụ đã được quy định, trong khi đó nhiệm vụ trong công việc của các vị trí này hết sức nặng nề. Dẫn đến ở các cơ quan, đơn vị có hiện tượng một nhân viên bình thường có thâm niên làm việc lâu năm thì lại có tiền lương cao hơn so với tiền lương và phụ cấp chức vụ của các vị trí quản lý.

Thứ tư, việc trả lương chỉ dựa vào hệ số lương đã được xác định và tiền lương tối thiểu chung trở thành cứng nhắc và bó buộc các địa phương có điều kiện trả lương cao hơn cho công chức để thu hút nhân tài và kích thích công chức làm việc có hiệu quả cao. Đồng thời làm cho việc trả lương cho công chức ở trong tình trạng bao cấp và có chênh lệch lớn với khu vực sản xuất kinh doanh dẫn đến tiêu cực, tham nhũng và chảy máu chất xám trong khu vực hành chính công.

2. Thiết kế các hình thức trả lương cho công chức hành chính nhà nước

2.1 Căn cứ thiết kế hình thức trả lương cho CCHC Nhà nước

- *Quan điểm và mục tiêu cải cách hành chính Nhà nước ảnh hưởng đến thiết kế các hình thức trả lương cho CCHC Nhà nước.* Trong nghị quyết 30c/NQ-CP của Chính phủ ban hành ngày 8/11/2011. Trọng tâm của cải cách hành chính đến năm 2020 tập trung vào “cải cách thể chế; xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức; chú trọng cải cách chính sách tiền lương nhằm tạo động lực thực sự để cán bộ, công chức, viên chức thực thi công vụ có chất lượng và hiệu quả cao; nâng cao chất lượng dịch vụ hành chính và chất lượng dịch vụ công”. Quan điểm và mục tiêu này thể hiện: Năng lực, trình độ của họ đáp ứng được các yêu cầu của vị trí công việc cao hơn thì được trả lương cao hơn còn ở vị trí công việc thấp thì được trả lương thấp hơn; trả lương phải gắn trực tiếp với chất lượng và hiệu quả công việc của cán bộ, công chức, viên chức. Chính yếu tố này đã mở hướng để thiết kế hình thức trả lương cho cán bộ, công chức theo kết quả thực hiện công việc.

- *Quan điểm và mục tiêu cải cách tiền lương thu nhập của cán bộ công chức.* Về quan điểm “coi việc trả lương đúng cho người lao động là thực hiện đầu tư cho phát triển, tạo động lực để kinh tế phát triển và nâng cao chất lượng dịch vụ công, góp phần làm trong sạch và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy Nhà nước”. Về mục tiêu, cải cách tiền lương thu nhập cho cán bộ, công chức phải tiến tới đảm bảo cho cán bộ, công chức sống được bằng tiền lương ở mức trung bình khá của xã hội.

- *Đặc điểm tính chất công việc của công chức hành chính Nhà nước.* Đặc điểm lao động của công chức là người trực tiếp sáng tạo và vận hành thể chế của nền hành chính quốc gia nên đặc điểm tính chất công việc của lao động CCHC Nhà nước thuộc lao động trí óc, lao động phức tạp, mang đặc tính sáng tạo và triu tượng cao nên thường khó đánh giá và lượng hóa cụ thể kết quả làm việc ngay sau một ngày lao động; bên cạnh đó, lao động của cán bộ, công chức còn mang tính đạo đức, đạo lý, trách nhiệm xã hội cao.

- *Thực trạng đội ngũ lao động làm công tác tiền lương tại cơ sở.* Trên thực tế, đội ngũ chỉ là người

thực hiện các hoạt động trả lương và tính lương theo một công thức đã được xác định sẵn và dùng chung cho mọi nhóm đối tượng công chức. Do vậy, chưa phát huy được vai trò tham mưu, tư vấn cũng như thực hiện việc trả lương gắn với chất lượng và hiệu quả công việc.

2.2 Xây dựng các hình thức trả lương cho CCHC Nhà nước

Dựa trên các căn cứ đã phân tích, nhóm nghiên cứu xây dựng các hình thức trả lương cho công chức hành chính Nhà nước theo các hướng sau đây:

(1) Trả lương cho CCHC Nhà nước theo vị trí công việc đảm nhiệm

Trả lương theo cách thức này bắt buộc phải tiến hành đánh giá giá trị công việc của mỗi vị trí chức danh CCHC Nhà nước để làm cơ sở tính trả lương. Giá trị công việc là căn cứ để xác định tiền lương trả cho công chức. Như vậy, cần phải xác định được hệ thống các vị trí chức danh CCHC Nhà nước, sau đó tiến hành đánh giá giá trị công việc của từng vị trí, chức danh công việc. Có nhiều phương pháp đánh giá giá trị công việc nhưng đối với công việc của CCHC Nhà nước nhóm nghiên cứu khuyến nghị sử dụng phương pháp cho điểm. Các bước tiến hành của phương pháp cho điểm như sau:

Bước 1: Xác định các yếu tố để cho điểm các chức danh vị trí công việc

Nhóm 1: Kiến thức và kinh nghiệm, gồm 2 yếu tố.

- Trình độ học vấn cơ bản (*Công việc yêu cầu trình độ cơ bản tối thiểu để hoàn thành tốt*)

- Kinh nghiệm làm việc (*công việc đòi hỏi kinh nghiệm*)

Nhóm 2: Thể lực và trí lực, gồm 6 yếu tố.

- Cường độ tập trung trong công việc

- Năng lực lập kế hoạch (*Công việc cần phải lập các kế hoạch*)

- Sự hiểu biết (*Công việc đòi hỏi*)

- Phán quyết trong công việc

- Tính sáng tạo

- Năng lực lãnh đạo

Nhóm 3: Môi trường công việc, gồm 2 yếu tố.

- Quan hệ trong công việc

- Môi trường, điều kiện làm việc

Nhóm 4: Trách nhiệm công việc, gồm 2 yếu tố.

- Trách nhiệm giám sát (đôn đốc, kiểm tra)

- Trách nhiệm vật chất (trách nhiệm với tài sản được giao)

Trên đây là danh sách các yếu tố công việc để đánh giá giá trị công việc cho CCHC. Khi đánh giá giá trị một công việc bằng những nhân tố đã liệt kê ở trên, chúng ta không đánh giá người làm công việc đó mà chúng ta phải đánh giá *những yêu cầu tối thiểu của mỗi nhân tố* để thực hiện và hoàn thành công việc.

Bước 2: Xác định thang điểm cho từng yếu tố và từng mức độ của yếu tố

Bước 3: Tiến hành đánh giá giá trị công việc cho từng vị trí công việc theo thang điểm đã được xây dựng

Dựa vào thang điểm đã được xác định, ta tiến hành đánh giá giá trị công việc cho từng vị trí công việc trong từng phòng, ban, bộ phận. Sau khi thu được kết quả đánh giá công việc, chúng ta tiến hành xác định tiền lương dựa trên cơ sở điểm đánh giá. Nhân tố chính dẫn đến sự khác biệt về lương của CCHC Nhà nước chính là sự khác biệt về công việc hay chức danh mà người công chức đó đang đảm nhận. Quy trình chuyển từ điểm đánh giá công việc sang các mức lương theo vị trí, chức danh công việc được tiến hành theo ba bước sau:

Bước 1: Xác định ngạch lương

Bước 2: Xác định số bậc lương trong mỗi ngạch

Bước 3: Xác định mức lương hoặc hệ số lương tương ứng với mỗi ngạch bậc

- Chọn những công việc điển hình của mỗi ngạch, xác định mức lương của công việc đó hoặc của công việc tương tự trên thị trường lao động hoặc mức tiền lương, thu nhập của công việc tương tự đang được trả trong các doanh nghiệp.

- Xác định mức lương bậc 1 của mỗi ngạch bằng cách lấy mức tiền lương thu nhập vừa xác định được chia cho điểm đánh giá giá trị công việc của công việc điển hình trong ngạch kết quả thu được nhân với điểm của bậc 1. Các mức tiền lương thu nhập của các công việc ở bậc tiếp theo trong cùng một ngạch có thể được xác định theo hệ số tăng tương đối đều đặn, hoặc lũy tiến, lũy thoái.

Ngoài cách xác định như trên, cũng có thể xác định các mức lương theo cách quy định "1 điểm

đánh giá tương ứng là bao nhiêu tiền” rồi từ đó nhân lên với số điểm đánh giá tương ứng của mỗi vị trí chức danh công việc.

Để đơn giản hóa cũng có thể quy đổi từ mức lương ra hệ số lương bằng cách lấy mức lương xác định được chia cho mức lương tối thiểu chung.

(2) Trả lương cho CCHC Nhà nước theo kết quả thực hiện công việc

Trước hết, cần phải thiết lập hệ thống đánh giá thực hiện công việc nhằm xác định các kết quả đã đạt được và sau đó là ra các quyết định mức lương.

Dưới đây là hệ thống đánh giá kết quả thực hiện công việc của từng cá nhân:

Bước 1: Xác định mục tiêu của hệ thống đánh giá

Bước 2: Lựa chọn chu kỳ đánh giá và người đánh giá

Ở đây chúng ta đánh giá thực hiện công việc để trả lương cho CCHC nên lựa chọn chu kỳ đánh giá theo tháng đối với cá nhân công chức, còn đối với tập thể kết quả thực hiện công việc của tập thể và của toàn đơn vị ta đánh giá theo quý hoặc theo năm.

Về người đánh giá là người quản lý trực tiếp và bản thân người lao động tự đánh giá, có thể sử dụng thêm đồng nghiệp đánh giá. Ngoài ra, đối với bộ phận có quan hệ với các cá nhân hoặc tổ chức bên ngoài có thể sử dụng thêm kết quả đánh giá của những đối tượng này.

Bước 3: Lựa chọn phương pháp đánh giá

Bước 4: Xây dựng hệ thống tiêu chuẩn đánh giá

Thông thường tiêu chuẩn đánh giá được chia thành ba nhóm là: Nhóm tiêu chuẩn phản ánh mức độ hoàn thành công việc hoặc nhiệm vụ được giao; Nhóm tiêu chuẩn phản ánh thái độ hành vi; Nhóm tiêu chuẩn phát triển cá nhân. Mỗi tiêu chuẩn được phân chia thành các mức độ và được đánh giá theo điểm.

Bước 5: Đánh giá điểm kết quả thực hiện công việc của từng cá nhân

Điểm đánh giá cuối cùng của mỗi cá nhân là điểm

trung bình cộng của những người đánh giá cho điểm (điểm này có tính hệ số hoặc không tính hệ số).

Sau khi có được điểm đánh giá kết quả thực hiện công việc của từng cá nhân ta có thể tiến hành xác định mức tiền lương thu nhập theo hai cách sau:

Cách 1: Xác định mức tiền lương thu nhập cho 1 điểm đánh giá bằng cách lấy tổng quỹ tiền lương (F) chia cho tổng số điểm đánh giá của tất cả mọi người (SDi). Sau đó lấy mức tiền lương thu nhập cho 1 điểm vừa tính được nhân với số điểm đánh giá kết quả thực hiện công việc của từng người đã được xác định ở bước 5 thì ra số tiền lương thu nhập của họ nhận được. Công thức xác định như sau:

$$TLi = F \times Di/SDi$$

Theo cách 1, tiền lương của công chức phụ thuộc trực tiếp vào điểm đánh giá kết quả thực hiện công việc của từng người công chức. Sự nhiều hơn hay ít hơn 1 điểm số đánh giá cũng có ảnh hưởng lớn đến tiền lương mà người công chức đó nhận được. Do vậy, đòi hỏi việc xây dựng thang điểm cho hệ thống tiêu chuẩn đánh giá phải hết sức chính xác; đồng thời đòi hỏi người đánh giá phải có tinh thần trách nhiệm cao và thực sự công tâm trong đánh giá.

Cách 2: Phân khoảng điểm để xác định hệ số đánh giá kết quả thực hiện công việc (Ki). Tiền lương xác định dựa vào hệ số Ki. Có thể tham khảo bảng 3 xác định hệ số Ki với thang điểm đánh giá là 100 điểm.

Từ số điểm của từng người đã được xác định dựa vào bảng phân khoảng điểm để xác định hệ số đánh giá kết quả thực hiện công việc của từng người. Công thức xác định tiền lương của từng người như sau:

$$TLi = F \times Ki/SKi$$

Xác định trả lương cho công chức theo cách 2, sẽ khắc phục được các nhược điểm trong việc xây dựng thang điểm cho hệ thống tiêu chuẩn đánh giá; đồng thời khắc phục được các nhược điểm của người đánh giá.

Bảng 3: Bảng xác định hệ số Ki

Điểm	Kj	Điểm	Kj
Từ 90 đến 100	1,5	Từ 60 đến dưới 70	0,8
Từ 80 đến dưới 90	1,2	Dưới 60	0,7
Từ 70 đến dưới 80	1,0	Không hoàn thành	Không xét

(3) Trả lương cho CCHC Nhà nước kết hợp hai hình thức trên

Hình thức trả lương này là sự kết hợp giữa trả lương theo vị trí, chức danh công việc đảm nhận với trả lương theo kết quả thực hiện công việc. Tiền lương của cán bộ công chức được tính như sau:

$$TL_i = TL_{vt} \times K_i \quad (1) \quad \text{hoặc} \quad TL_i = TL_{vt} + (F_{vt} \times K_i) / \sum K_i \quad (2)$$

Trong đó: F là tổng quỹ tiền lương của đơn vị, bộ phận; TL_{vt} : Tiền lương theo vị trí làm việc của công chức; K_i : Hệ số kết quả đánh giá thực hiện công việc của công chức thứ i; F_{vt} : Tổng quỹ tiền lương theo vị trí của đơn vị, bộ phận.

Cách tính trả lương theo công thức (1) cho thấy tiền lương của công chức phụ thuộc vào vị trí làm việc của công chức nhưng đồng thời nó cũng phụ thuộc vào kết quả thực hiện công việc của người công chức được bổ nhiệm vào vị trí đó.

Cách tính trả lương theo công thức (2) cho thấy tiền lương của công chức phụ thuộc chặt chẽ vào tổng quỹ tiền lương được phép chi trả cho công chức. Tiền lương của người công chức nhận được bao gồm có hai phần; phần 1 là tiền lương theo vị trí, chức danh công việc đảm nhận, phần 2 là tiền lương theo đánh giá kết quả thực hiện công việc.

3. Khuyến nghị và giải pháp thực hiện cải cách hình thức trả lương cho công chức hành chính Nhà nước

3.1 Các khuyến nghị của CCHC Nhà nước về hình thức và căn cứ trả lương

Kết quả điều tra cho thấy, số người khuyến nghị áp dụng hình thức trả lương “trao quyền cho thủ trưởng đơn vị sử dụng trực tiếp” và hình thức trả lương theo hệ thống bảng lương hiện hành chiếm tỷ lệ cao; hình thức “cơ quan quản lý trực tiếp trả lương cho công chức” có tỷ lệ này thấp hơn so với hai hình thức trước.

Trong các yếu tố dùng làm căn cứ để trả lương cho CCHC Nhà nước xét theo thứ tự ưu tiên được đề nghị thì yếu tố trả lương “theo khối lượng, chất lượng công việc hoàn thành” có tỷ lệ cao nhất; tiếp đến, là yếu tố trả lương “theo vị trí công việc đảm nhận”, các yếu tố trả lương theo bảng cấp, theo thâm niên công tác, theo ngạch bậc công chức đều có tỷ lệ thấp.

Qua phân tích các khuyến nghị về hình thức và

căn cứ trả lương cho công chức làm việc trong các cơ quan Nhà nước, nhóm nghiên cứu đưa ra khuyến nghị nên kết hợp trả lương theo vị trí, chức danh công việc và trả lương theo đánh giá kết quả thực hiện công việc. Cụ thể: áp dụng phương pháp đánh giá công việc của hình thức trả lương theo vị trí công việc để thiết kế và xây dựng bảng lương cho CCHC Nhà nước nhằm xếp trả lương theo vị trí công việc đảm nhiệm. Kết hợp, hàng tháng đánh giá kết quả thực hiện công việc của mỗi công chức và tính trả lương theo đánh giá kết quả thực hiện công việc đó.

3.2 Các giải pháp thực hiện cải cách hình thức trả lương

(1) Gắn cải cách tiền lương với cải cách hành chính

Xác định rõ chức năng, nhiệm vụ, khối lượng công việc cụ thể đối với từng vị trí làm việc trong cơ quan, đơn vị, từng lĩnh vực quản lý. Đồng thời rà soát, đánh giá lại cán bộ công chức, tinh giảm bộ máy hành chính Nhà nước. Đây cũng là biện pháp nhằm tăng nguồn trả lương cho CCHC Nhà nước.

Thực hiện thống kê và phân loại các vị trí chức danh công việc trong hệ thống hành chính Nhà nước. Thống kê tất cả các vị trí công việc trong hệ thống hành chính quốc gia để làm cơ sở cho việc phân tích công việc.

Thực hiện giải pháp này phải tiến hành đồng bộ rất nhiều các giải pháp từ trung ương đến địa phương và có tác động đến các ngành nghề, lĩnh vực khác nhau. Do vậy, nhóm nghiên cứu đề nghị nên lựa chọn để thực hiện thí điểm.

(2) Tiến hành phân tích công việc của các vị trí chức danh công việc trong hệ thống hành chính Nhà nước

Thu thập thông tin chính xác về một vị trí công việc trong hệ thống các công việc hành chính Nhà nước.

Xây dựng bản mô tả công việc, bản yêu cầu đối với người thực hiện công việc và bản tiêu chuẩn thực hiện công việc đối với từng từng vị trí làm việc trong cơ quan, đơn vị.

(3) Đào tạo và nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ công chức làm công tác lao động tiền lương

Tiến hành rà soát, đánh giá cán bộ lao động tiền

lương và tiến hành đào tạo về kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ cho đối tượng này thông qua thực hiện các giải pháp cụ thể sau:

Tiến hành đào tạo đối với những người chưa qua đào tạo chuyên ngành kinh tế lao động và quản trị nhân lực. Đối với những đối tượng hết tuổi được cử đi đào tạo thì đánh giá năng lực hiện tại để xem xét chuyển công việc phù hợp.

Tiến hành nâng cao trình độ chuyên môn, các kỹ năng nghiệp vụ cho cán bộ công chức làm công tác lao động tiền lương ở cơ sở.

Tổ chức hội thảo và mở các lớp tập huấn đào tạo các kỹ năng nghiệp vụ về công tác tiền lương và quản trị nhân lực cho các cán bộ lao động tiền lương.

Khuyến khích và tạo điều kiện để đội ngũ này tự nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của mình qua các hoạt động đào tạo và đào tạo lại ở các cơ sở đào tạo bên ngoài.

(4) Thực hiện các biện pháp tạo nguồn để tăng quỹ tiền lương trả cho cán bộ công chức

Quản lý chặt và giảm đến mức tối đa đối tượng hưởng lương từ ngân sách; đẩy mạnh cơ chế xã hội hóa khu vực sự nghiệp cung cấp dịch vụ công; đối với những vị trí công việc không quan trọng có thể chuyển sang ký hợp đồng lao động; nhằm tăng

nguồn trả lương cho CCHC Nhà nước.

Tiếp tục phân cấp cho chính quyền địa phương sử dụng biên chế gắn với ngân sách trả lương đối với cán bộ công chức trên địa bàn. Giao quyền chủ động cho người đứng đầu tổ chức tuyển dụng, bố trí, sắp xếp cán bộ công chức thuộc quyền.

Xây dựng cơ chế tạo sự chủ động và linh hoạt cho các địa phương trong việc xác định quỹ tiền lương trả cho cán bộ công chức; có thể xem xét đến việc điều chỉnh tăng thêm quỹ tiền lương trả cho CCHC Nhà nước. Tùy thuộc vào khả năng ngân sách địa phương và mức tăng trưởng kinh tế địa phương để xác định hệ số tăng thêm quỹ tiền lương.

(5) Thực hiện cơ chế quản lý và kiểm soát chặt chẽ tiền lương, thu nhập của CCHC Nhà nước

Thực hiện minh bạch và làm rõ tiền lương thu nhập của CCHC Nhà nước; giao quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm của công chức đối với kết quả thực hiện công việc của mình trong tiền lương. Đồng thời thực hiện các mức trừ lương ứng với mỗi nhiệm vụ không hoàn thành.

Thực hiện công khai mức tiền lương, thu nhập ứng với mỗi vị trí công việc của CCHC Nhà nước. □

Tài liệu tham khảo:

1. Trương Văn Phúc, “Phân tích đánh giá thực trạng tiền lương và thu nhập của CCHC Nhà nước hiện nay qua kết quả điều tra”, báo cáo chuyên đề thuộc đề tài độc lập cấp Nhà nước, mã số ĐTDL 2011 – G/58, tháng 5/2012.
2. Vũ Hồng Phong, “Tác động của cải cách chính sách tiền lương năm 1985, 1993 và hiện hành đến cấu trúc đội ngũ công chức hành chính và tác động của nó đến quản lý Nhà nước”, chuyên đề thuộc đề tài tài độc lập cấp Nhà nước, mã số ĐTDL 2011 – G/58, tháng 5/2012.
3. Vũ Hồng Phong (2010), “Xây dựng hệ thống bảng lương chức danh cho các doanh nghiệp ngoài Nhà nước”, Tạp chí Lao động - Xã hội, số 395, từ 15 - 30/11/2010.
4. Đỗ Thị Tươi, Đoàn Thị Yến, “Cải cách hình thức trả lương đối với công chức hành chính Nhà nước”, tháng 5/2012.
5. Báo cáo kết quả điều tra CCHC Nhà nước, Đề tài độc lập cấp Nhà nước mã số ĐTDL 2011-G/58.