Cải cách chính sách tiền lương khu vực nhà nước

Kinh nghiệm một số nước trên thế giới và bài học cho Việt Nam

Trong bối cảnh cải cách nền hành chính, cải cách chính sách tiền lương của khu vực nhà nước được thực hiện ở nhiều quốc gia, hướng tới xây dựng một chế độ tiền lương minh bạch, công khai và linh hoạt, đảm bảo sự cạnh tranh của khu vực công với các khu vực kinh tế khác. Kinh nghiệm các nước là những gợi ý có giá trị tham khảo cho Việt Nam trong quá trình cải cách tiền lương khu vực nhà nước.

1. Kinh nghiệm cải cách tiền lương

1.1. Chế độ tiền lương linh hoạt

Các nước đã hướng tới việc xây dựng một chế độ tiền lương linh hoạt trong khu vực hành chính, sự nghiệp, kích thích công chức làm việc tốt hơn, phân biệt tiền lương giữa những người làm việc hiệu quả và không hiệu quả, bảo đảm sự đãi ngộ thỏa đáng đối với công chức, viên chức (Hàn Quốc, Singapore, các nước thuộc Tổ chức Hợp tác và Phát triển kinh tế - OECD). Tuy nhiên,

THƯ VIỆN TP. CẦN THƠ

để thực hiện cơ chế tiền lương linh hoạt, điều quan trọng là phải xây dựng được một hệ thống tiêu chí đánh giá kết quả công việc phù hợp, quá trình đánh giá minh bạch. Theo đó, đơn vị, cơ quan quản lý có thể đánh giá được chính xác kết quả đầu ra của người lao động, nhóm, hay đơn vị mình; những đóng góp cụ thể vào kết quả hoạt động chung của đơn vị; tiền lương được sử dụng như một công cụ để khuyến khích người lao động làm việc với chất lượng, hiệu quả cao. Bên cạnh đó, tiền lương phải đảm bảo tính cạnh tranh của khu vực công với mục đích thu hút nhân tài.

Cơ chế trả lương theo kết quả được bắt đầu được thực hiện ở hầu hết các nước OECD từ giữa những năm 1970 nhằm nâng cao trách nhiệm cá nhân của công chức đối với hiệu quả công việc, mà không dựa vào thâm niên. Ở cấp quản lý, việc trả lương cho từng cá nhân dựa trên độ khó của công việc, hoặc trách nhiệm của người làm việc. Tại hầu hết các nước, chính sách lương đối với công chức bao gồm ba thành phần chính: lương cơ bản, tiền thưởng dựa trên chức năng, nhiệm vụ của từng vị trí và lương trả theo kết quả công việc. Hai phần ba các nước OECD đã, hoặc đang áp dụng cơ chế trả lương theo kết quả công việc, tuy nhiên mức độ áp dụng cơ chế này có sự khác biệt. Trong nhiều trường hợp, cơ chế này chỉ áp dụng đối với công chức quản lý, hoặc một số cơ quan cụ thể.

1.2. Xu hướng cải cách hệ thống thang, bảng lương

Cơ chế trả lương đối với công chức ở một số nước trên thế giới thay đổi căn bản và toàn diện qua nhiều thời kỳ tại một số nước. Cùng với đó là việc xây dựng một hệ thống tiền lương minh bạch và công khai trong khu vực hành chính, sự nghiệp. Theo đó, mức lương của cán bộ, công chức được thiết kế trên cơ sở 3 yếu tố chính: tiền lương cơ bản, tiền lương bổ sung (trong điều kiện

kinh tế phát triển tốt) và tiền thưởng (dựa trên mức độ hoàn thành công việc).

Tại Trung Quốc, năm 1985, hệ thống lương công vụ được cải cách khá mạnh mẽ, gồm lương cơ bản, phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên, tiền thưởng. Việc trả lương được xác định dựa trên vị trí việc làm cộng với thâm niên và thành tích công tác. Đến năm 1988, Trung Quốc tách nhân viên kỹ thuật và công nhân ra khỏi hệ thống công vụ, qua đó đã giảm đáng kể số lượng đối tượng hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Văm 1993, Trung Quốc tiến hành cuộc cải cách tiền lương lớn với mục tiêu chính: (i) Loại bỏ dần hệ thống trả lương của nền kinh tế kế hoạch dựa trên chủ nghĩa bình quân; (ii) Hình thành một hệ thống lương mới hiện đại mang tính cạnh tranh cao theo cơ chế thị trường; (iii) Có sự tăng lương khác biệt giữa các cấp trong hệ thống. Cuộc cải cách này mang lại một cơ chế tăng lương thường xuyên cho cán bộ, công chức[1] dựa trên việc đánh giá công chức hằng năm, trong đó, hiệu quả thực hiện công việc là một yếu tố quan trọng để xác định mức lương.

Về cơ cấu tiền lương, công chức Trung Quốc được hưởng lương theo vị trí công việc và thứ hạng trong bảng phân loại công chức. Tổng tiền lương của một công chức bao gồm: lương cơ bản, lương theo vị trí, lương theo cấp bậc và lương theo thâm niên, trong đó tiền lương theo vị trí và tiền lương theo cấp bậc chiếm

---

1 Công chức Trung Quốc bao gồm những người làm việc trong các cơ quan, bộ phận thuộc Chính phủ và những người làm việc trong khu vực dịch vụ công như y tế, giáo dục, viện nghiên cứu... Tính đến năm 2009, Trung Quốc có khoảng 10 triệu cán bộ, công chức.

phần lớn trong tổng mức lương. Bảng lương theo vị trí công tác được chia thành 14 bậc tăng dần theo thâm niên công tác. Lương cấp bậc phản ánh năng lực cá nhân. Mức lương cơ bản là như nhau đối với mọi công chức, từ cấp nhân viên thông thường đến chủ tịch nước và bằng 230 NDT/tháng. Lương theo thâm niên chiếm tỷ trọng rất nhỏ, tương đương với số năm làm việc, chẳng hạn 7 NDT/tháng đối với công chức có thâm niên làm việc 7 năm.

Kèm theo chế độ tiền lương là các quy định thưởng, phạt rõ ràng. Chẳng hạn, công chức có thành tích xuất sắc có thể được thăng tiến mà không cần tuân theo các quy định về thâm niên. Ngược lại, việc hạ chức và bãi nhiệm được áp dụng cho các công chức không đủ năng lực... Năm 2006, với sự ra đời của Luật Công chức, một hệ thống trả lương mới được ban hành nhằm đơn giản hóa cơ chế trả lương bằng cách bãi bỏ lương cơ bản và lương thâm niên, đồng thời kết hợp lương theo vị trí và lương cơ bản. Theo đó, tiền lương công chức bao gồm lương cơ bản, phụ cấp, trợ cấp và tiền thưởng. Đây là lần đầu tiên các khoản phụ cấp và trợ cấp được chính thức hóa như một nguồn thu nhập cho cán bộ, công chức.

Tại Hàn Quốc, vào cuối năm 1998, Bộ Nội vụ và Quản lý Chính phủ Hàn Quốc thiết lập chương trình trả lương theo kết quả công việc cho tất cả công chức. Bắt đầu từ năm 1999, Chính phủ áp dụng "hệ thống lương theo năm" cho công chức từ bậc 3 đến bậc 1, chủ yếu là các trợ lý bộ trưởng và các tổng cục trưởng ở chính quyền trung ương. Tiền lương được phân biệt trong từng nhóm dựa trên kết quả công việc. Năm 1998, lương trung bình của công chức Hàn Quốc bằng khoảng 87% mức lương của khu vực tư nhân. Năm 2004, Ủy ban Công vụ đưa mức lương của khu

vực công ngang bằng với mức lương của khu vực tư nhân (trước đây, chính sách tiền lương truyền thống dựa trên thâm niên). Năm 1999, Chính phủ Hàn Quốc đã ban hành chính sách tiền lương dựa trên hiệu quả lao động cùng với hệ thống quản lý hiệu quả lao động. Theo đó, hiệu quả thực hiện công việc sẽ được đánh giá dựa trên ba chỉ tiêu quan trọng: (i) Kết quả thực hiện công việc (chiếm 60%); (ii) Khả năng của từng cá nhân (30%); (iii) Thái độ làm việc (10%). Hệ thống chi trả lương này được áp dụng cho toàn bộ công chức ở chính quyền trung ương và được phân chia thành hai hệ thống nhỏ hơn áp dụng cho nhóm công chức cấp cao (hệ thống tăng lương hằng năm) và nhóm công chức hành chính ở cấp bậc trung bình là bậc 3 hoặc 4 trở xuống[2].

Cơ cấu thu nhập của công chức gồm: lương (lương tháng, lương năm và lương làm thêm giờ), thưởng (thưởng theo kết quả công việc) và phúc lợi (nghỉ phép, bảo hiểm y tế, bảo hiểm nhân thọ, lương hưu...). Các nguyên tắc để xác định thu nhập của công chức là cấp bậc của công chức (căn cứ vào độ phức tạp của công việc và mức độ trách nhiệm); chi phí sống (căn cứ vào giá cả và chi phí cho cuộc sống); tương quan với bên ngoài (cân bằng với mức lương của khu vực tư nhân); và tương quan trong nội bộ (cân bằng giữa khu vực hành chính công và khu vực dịch vụ công).

Cơ cấu tiền lương của cán bộ, công chức nhà nước ở Hàn Quốc bao gồm: (i) Lương cơ bản được chi trả dựa trên cấp bậc và

2 Công chức Hàn Quốc được chia thành 9 cấp bậc, bậc 1 là trợ lý Bộ trưởng, bậc 2 và 3 là tổng cục trưởng/vụ trưởng, bậc 4 là trưởng phòng, bậc 5 là phó trưởng phòng, từ bậc 6 đến bậc 9 là công chức giúp việc.

bậc lương được phân loại theo mức độ trách nhiệm và mức độ khó khăn của từng vị trí công tác cũng như thâm niên công tác; (ii) Phụ cấp là phần phụ thêm vào lương được chi trả theo vị trí và điều kiện sinh hoạt của từng công chức; (iii) Phúc lợi (bao gồm tiền ăn, tiền hỗ trợ việc nhà, tiền thông tin liên lạc, thưởng ngày nghỉ lễ, hỗ trợ việc làm).

Tại Singapore, trong giai đoạn 1986 - 2004, Singapore đã áp dụng hệ thống tiền lương linh hoạt đối với khu vực công, gồm: (i) Lương cơ bản phản ánh giá trị của công việc và mang lại một mức thu nhập ổn định; (ii) Lương tăng thêm hằng năm tương đương 1 tháng lương cơ bản và có thể thay đổi tùy tình hình thực tế; (iii) Lương tăng thêm căn cứ vào tình hình sản xuất - kinh doanh của cơ quan, đơn vị và được trả hằng năm hoặc 6 tháng 1 lần. Tổng mức lương tăng thêm có thể chiếm đến 20% tổng thu nhập của người lao động.

Năm 1986, Bộ trưởng Bộ Tài chính đã đề xuất việc áp dụng hệ thống tiền lương linh hoạt đối với công chức theo các nguyên tắc: (1) Trả lương gắn với mức độ hoàn thành công việc (phân biệt tiền lương giữa những người làm việc tốt và không tốt; bảo đảm sự linh hoạt trong việc đãi ngộ đối với những người làm việc tốt; (2) Trả lương theo mức lương thị trường (trả các mức lương tương ứng với tiền lương trên thị trường cho cùng một ngành nghề hoặc một trình độ đào tạo, bảo đảm mức tiền lương trong khu vực hành chính, sự nghiệp tương đương với mức thu nhập của lao động trong khu vực sản xuất).

Các yếu tố cấu thành hệ thống tiền lương linh hoạt bao gồm: lương cơ bản (cố định), lương tăng thêm hằng tháng, tháng lương thứ 13 và lương tăng thêm hằng năm (thưởng giữa năm hoặc cuối

năm). Theo hệ thống lương này, tất cả những điều chỉnh về tiền lương đều được thực hiện thông qua mức lương tăng thêm theo năm. Nếu mức điều chỉnh giảm về lương lớn hơn mức thưởng giữa hoặc cuối năm, khi đó mức lương tăng thêm hằng tháng, hoặc tháng lương thứ 13 sẽ bị giảm. Mức lương tăng thêm hằng năm sẽ tương đương khoảng 2 tháng lương và được điều chỉnh hằng năm phù hợp với tốc độ phát triển kinh tế. Chính sách lương linh hoạt này đã được thực thi từ 01/7/1988.

Chế độ lương hiện hành ở Singapore được áp dụng trên nguyên tắc trả lương cao, đãi ngộ cao để thu hút nhân tài, loại bỏ tham nhũng nhằm tạo ra một nền hành chính công lành mạnh và hiệu quả. Các bộ trưởng của Singapore có mức lương cao hơn tất cả các bộ trưởng ở những quốc gia giàu có nhất. Tuy nhiên, trong giai đoạn nền kinh tế gặp khó khăn do ảnh hưởng của cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu năm 2008, Singapore đã phải cắt giảm khoảng 30% lương của các quan chức. Chính sách cắt giảm lương cao này không tác động đến thu nhập của nhóm công chức có thu nhập thấp trong hệ thống hành chính.

Tại Malaysia, hệ thống tiền lương đã trải qua 4 lần cải cách vào những năm 1970, 1976, 1992 và 2002. Chính phủ Malaysia đã dựa vào sự biến động của giá cả sinh hoạt, chi phí cho cuộc sống cũng như mức thu nhập nói chung trong từng thời kỳ để điều chỉnh tiền lương cho phù hợp. Chính sách cải cách tiền lương được dựa trên những yếu tố: (i) Đảm bảo khu vực công có thể thích ứng được với xu hướng toàn cầu hóa và cạnh tranh được với khu vực tư nhân về thị trường lao động; (ii) Nhu cầu phát triển và cải thiện tính tích cực, chủ động, đáp ứng nhanh và đảm bảo chất lượng của bộ máy hành chính nhà nước; (iii) Yêu cầu xây dựng và duy trì một bộ máy chính quyền công khai, trong sạch,

hiệu lực và hiệu quả; (iv) Các yêu cầu từ nền kinh tế tri thức; (v) Đáp ứng tốt hơn các yêu cầu ngày càng cao của người dân.

Hệ thống thang, bảng lương khu vực công của Malaysia hiện nay là kết quả của cuộc cải cách năm 2002 với các tiêu chí: (i) Xác định rõ ràng các nguyên tắc trả lương; (ii) Xác định mức độ phức tạp và trách nhiệm cụ thể của từng ngành nghề, vị trí được nắm giữ và chất lượng công việc được thực thi; (iii) Xác định các mức lương khởi điểm theo trình độ đào tạo và bằng cấp; (iv) Cơ cấu tiền lương linh hoạt gồm lương cơ bản và các khoản thu nhập khác tùy theo các chức vụ, vị trí, ngành nghề và môi trường làm việc; (v) Đảm bảo tính công bằng với khu vực tư nhân và trong mối tương quan giữa các ngành nghề khác nhau; (vii) Đảm bảo tính cụ thể và phù hợp của mỗi lĩnh vực, ngành nghề và từng vị trí công chức.

Lương công chức Malaysia bao gồm lương cơ bản và các loại phụ cấp. Lương cơ bản được thiết kế thành 19 thang, bảng lương khác nhau cho 19 ngành nghề, trong đó ngành ngoại giao và quản lý hành chính có mức lương cao nhất, tiếp theo là ngành y tế và các ngành khác. Các khoản phụ cấp được chi trả với mục đích tạo ra sự cạnh tranh lành mạnh giữa các công chức để cải thiện và nâng cao kiến thức, kỹ năng, năng lực và trình độ của công chức cũng như để thu hút và giữ chân công chức làm việc ở các ngành nghề, vùng có điều kiện khó khăn. Việc điều chỉnh phụ cấp được thực hiện dựa trên các nguyên tắc không phổ quát, không thường xuyên, không cố định và công bằng. Ngoài ra, công chức Malaysia còn được hưởng các chính sách đãi ngộ khác như chính sách tăng lương hằng năm dựa trên việc đánh giá kết quả thực thi công vụ hoặc khi được bổ nhiệm vào vị trí hay chức vụ cao hơn.

Tại Thái Lan, lương công chức được trả theo nguyên tắc "trả lương đúng người, đúng việc và đúng năng lực", đồng thời "trả lương bằng nhau cho công việc như nhau". Theo Luật Công chức Thái-Lan năm 2008, công chức được chia thành 4 vị trí, mỗi vị trí lại chia theo các cấp bậc: (i) Vị trí điều hành được phân thành 2 nhóm sơ cấp và cao cấp, bao gồm trưởng, phó các cơ quan của chính phủ ở cấp bộ, hoặc cơ quan ngang bộ và các vị trí khác theo quy định của Ủy ban về dịch vụ công (CSC); (ii) Vị trí quản lý: Trưởng các đơn vị của Chính phủ ở cấp thấp hơn bộ và các vị trí khác theo quy định của CSC. Vị trí này cũng được chia thành hai nhóm như vị trí điều hành ở trên; (iii) Vị trí nhân viên được phân thành 5 cấp: thừa hành, chuyên môn, chuyên môn cao cấp, chuyên gia và cấp tư vấn; (iv) Vị trí chung được chia thành 4 cấp: hoạt động, có kinh nghiệm, cao cấp và có kỹ năng cao.

Chính phủ Thái Lan thực hiện chế độ điều chỉnh tăng lương dựa trên đánh giá năng lực hai lần/năm; điều chỉnh định kỳ cấu trúc lương và bổ nhiệm. Việc điều chỉnh tăng lương dựa trên năng lực được thực hiện hai lần trong một năm, dựa trên mức phân loại đánh giá công chức, cụ thể: Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được tăng một bậc lương, hoàn thành tốt nhiệm vụ được tăng nửa bậc lương, hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn hạn chế về năng lực, không được tăng bậc. Mức điều chỉnh tăng lương không vượt quá 6% quỹ tăng lương đã được phân bổ của đơn vị.

1.3. Ban hành thang, bảng lương với các mức lương cụ thể cho các vị trí, chức danh, song vẫn duy trì chính sách tiền lương tối thiểu

Cách làm này đã tạo điều kiện thuận lợi hơn trong việc xác định phạm vi và lộ trình điều chỉnh chính sách tiền lương, tách bạch được việc điều chỉnh chính sách tiền lương với một số chế

độ khác đang được gắn kết với chính sách tiền lương tối thiểu. Tuy nhiên, các nước vẫn có chính sách về tiền lương tối thiểu nhằm tạo điều kiện và đảm bảo duy trì sinh hoạt cơ bản đối với người đi làm.

Chính sách tiền lương tối thiểu là một nội dung quan trọng trong hệ thống chính sách tiền lương của mỗi quốc gia. Hiện nay, khoảng 90% số quốc gia có các quy định pháp lý liên quan đến lương tối thiểu, trong đó có các luật riêng về lương tối thiểu hoặc lồng ghép vào quy định của pháp luật về lao động. Những nước không có quy định về lương tối thiểu thường qua các nghiệp đoàn lao động để hình thành các thỏa thuận riêng về trả lương, trong đó có tiền lương tối thiểu.

Ở nhiều nước trên thế giới, tiền lương tối thiểu được điều chỉnh theo năm, phản ánh sự gia tăng về chi phí sinh hoạt cũng như các yếu tố liên quan khác (Úc, Pháp, Hàn Quốc…). Một số quốc gia còn đưa ra các nguyên tắc điều chỉnh mức tiền lương tối thiểu không được thấp hơn so với tốc độ tăng chỉ số giá tiêu dùng.

Tiêu chí xác định mức lương tối thiểu ở các nước nhìn chung khá tương đồng. Các nhà quản lý sử dụng các tiêu chuẩn như: nhu cầu cơ bản của công nhân, lương trung bình, năng suất lao động, lạm phát, mức độ việc làm, lợi nhuận chủ lao động.

Bên cạnh việc quy định mức lương tối thiểu theo tháng, một số nước còn có quy định mức lương tối thiểu theo giờ, theo ngày và theo tuần. Trong đó, việc quy định mức lương tối thiểu theo giờ và tuần được áp dụng khá phổ biến. Một số nước áp dụng chính sách tiền lương theo vùng (Trung Quốc, Nhật Bản...). Tại các quốc gia theo thể chế liên bang, bên cạnh mức lương tối thiểu liên bang, các tiểu bang còn có quy định về mức lương tối thiểu áp dụng tại bang mình (ví dụ Hoa Kỳ, Úc). Ở những nước mà cả

chính quyền trung ương và chính quyền địa phương đều có quy định về mức lương tối thiểu thì nguyên tắc chung là mức lương tối thiểu nào cao hơn sẽ được áp dụng. Một số nước không áp dụng mức lương tối thiểu, tiền lương được trả theo thoả thuận trên thị trường lao động (ví dụ Malaysia, Singapore).

Trong việc đảm bảo nguồn cải cách tiền lương, cơ chế giao quyền tự chủ cho người đứng đầu cơ quan, đơn vị đã được áp dụng rộng rãi, ví dụ như trường hợp của Hàn Quốc. Trên cơ sở nguồn lực được giao, người đứng đầu các cơ quan, đơn vị được quyền quyết định việc trả lương, cơ cấu quỹ lương (chẳng hạn tỷ trọng giữa phần lương cứng và lương mềm) để trả lương cho người lao động trong cơ quan, đơn vị mình. Bên cạnh đó, một số nước đã đổi mới việc quản lý đội ngũ nhân sự hành chính nhà nước bằng cách bỏ chế độ công tác suốt đời, thay bằng chế độ hợp đồng lao động, đánh giá công chức chủ yếu căn cứ vào kết quả thực hiện công việc và coi đây là cơ sở quyết định tăng lương.

2. Một số bài học kinh nghiệm cho Việt Nam

(1) Tiền lương cần phản ánh sự biến động của nền kinh tế, gắn với năng suất lao động quốc gia, tuy nhiên mức tăng cần được cân nhắc trên nhiều mặt. Để bảo đảm cho các chính sách tiền lương có hiệu quả, cần nâng cao tính linh hoạt của hệ thống tiền lương, có thể cho phép các địa phương có mức sống cao hơn mức trung bình cả nước được nâng cao mức lương của công chức, gắn với các điều kiện cụ thể về tốc độ tăng trưởng kinh tế, chỉ số giá tiêu dùng, mức lương trên thị trường.

(2) Tiền lương cần phải được hiểu như là tổng hợp chi phí cho lao động, bao gồm tiền lương cơ bản, các khoản trả ngoài lương, kể cả lương hưu trí. Để bảo đảm các chính sách tiền lương

có hiệu quả, cần phải nâng cao tính linh hoạt của hệ thống tiền lương cũng như tạo điều kiện thuận lợi cho công tác giám sát.

(3) Việc trả lương cho cán bộ, công chức cần kết hợp các yêu cầu: (i) Trả lương theo vị trí, thông qua việc xây dựng hệ thống chức danh công việc hợp lý và so sánh với mức tiền công trên thị trường; (ii) Trả lương theo cá nhân, theo đó cần xác định các yêu cầu về trình độ và khả năng của người lao động đối với từng vị trí công việc để trả lương tương ứng; xác định và áp dụng các mức lương cao đối với các kỹ năng và tay nghề có nhu cầu cao trên thị trường; (iii) Trả lương cho kết quả hoàn thành công việc. Đây là cách thức trả lương được nhiều nước trên thế giới hướng đến trong thời gian qua. Việc hình thành được một phương thức trả lương phù hợp, có sự kết gắn với mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cán bộ, công chức là điều kiện tiên quyết để xóa bỏ tính cào bằng trong cơ chế trả lương, thúc đẩy cán bộ, công chức hoàn thành nhiệm vụ được giao; (iv) Cần nghiên cứu hệ thống bảng lương trên cơ sở phân loại công chức. Việc trả lương cho công chức cần chuyển sang đánh giá công chức theo kết quả đầu ra, từ đó tạo ra động lực thực sự cho công chức làm việc và phấn đấu để có mức lương cao, xoá bỏ cơ chế tăng lương dựa chủ yếu vào thâm niên như hiện nay; (v) Cần có sự phân cấp về quản lý nhân sự và trả lương; cải cách tiền lương phải gắn với cải cách bộ máy hành chính, tinh giảm biên chế nhằm đảm bảo nguồn lực thực hiện.

ThS. Hoàng Như Quỳnh
ThS. Phạm Thị Phương Hoa

Tài liệu tham khảo

1. Trần Thị Bích, La Hải Anh, Nguyễn Thị Hương Giang và Vũ Thị Minh Ngọc (2012), *Kinh nghiệm cải cách chính sách tiền lương ở một số quốc gia trên thế giới,* Kỷ yếu Hội thảo "Nghiên cứu cơ sở khoa học cho việc cải cách chính sách tiền lương của công chức hành chính Việt Nam trong giai đoạn phát triển mới", tháng 8/2012.
2. Nguyễn Thị Hải Bình, Nguyễn Thị Hải Thu và Lê Thị Thanh Huyền (2012), *Lương tối thiểu và lương tối thiểu công chức ở một số quốc gia,* Kỷ yếu Hội thảo "Đa dạng hóa nguồn lực cải cách tiền lương công chức, viên chức giai đoạn 2011 - 2020", Hà Nội, tháng 02/2012.
3. Sangheon Lee, *Cải cách chính sách tiền lương - Một vài nội dung Việt Nam nên cân nhắc,* kỷ yếu Hội thảo "Chính sách tiền lương: Thực trạng và các giải pháp cải cách", Hà Nội, tháng 5/2012.
4. Robert J.Pember and Marie-Thérèse Dupré, *Statistical Aspects of Minimum Wage Determination.*
5. Chan, H.S & Ma, J (2011), *How Are They Paid? A Study of Civil Service Pay in China,* International Review of Administrative Sciences.