

CẢI CÁCH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TRONG KHU VỰC CÔNG Ở VIỆT NAM

ThS. PHẠM THỊ HẰNG (*)

Tóm tắt: Cải cách chính sách tiền lương có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với nền công vụ nói riêng và sự ổn định, phát triển kinh tế - xã hội nói chung. Phân tích, đánh giá quá trình cải cách chính sách tiền lương trong khu vực công ở Việt Nam và đề xuất giải pháp góp phần thực hiện có hiệu quả chính sách tiền lương trong khu vực công là những nội dung chính của bài viết này.

Từ khóa: Cải cách; chính sách tiền lương; khu vực công.

Abstract: Salary policy reform is especially important for civil service in particular and the stability of socio-economic development in general. Analyzing and evaluating the process of reforming salary policy in the public sector in Vietnam and proposing solutions to contribute to the effective implementation of salary policy in the public sector are the main contents of this article.

Keywords: Reform; salary policy; public sector.

Ngày nhận bài: 30/10/2018 Ngày biên tập: 31/10/2018 Ngày duyệt đăng: 17/12/2018

Cải cách chính sách tiền lương là một bộ phận đặc biệt quan trọng của hệ thống chính sách kinh tế - xã hội, liên quan trực tiếp đến các cân đối lớn của nền kinh tế, thị trường lao động và đời sống người hưởng lương, góp phần xây dựng hệ thống chính trị tinh gọn, trong sạch, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

Luật cán bộ, công chức năm 2008 khẳng định “cán bộ, công chức nhà nước được bảo đảm tiền lương tương xứng với nhiệm vụ, quyền hạn được giao, phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội của đất nước”⁽¹⁾. Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 của Chính phủ ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020 đã xác định mục tiêu: “... đến năm 2020, tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức được cải cách cơ bản, bảo đảm được cuộc sống của cán bộ, công chức, viên chức và gia đình ở mức trung bình khá trong xã hội”⁽²⁾.

Thực hiện chủ trương cải cách chính sách tiền lương, nhiều văn bản của Đảng và Nhà nước đã khẳng định: tiền lương phải cơ bản đảm bảo đủ sống cho người lao động và phù hợp với tình hình phát triển kinh tế; tiền tệ hóa

đầy đủ tiền lương, điều chỉnh tiền lương tương ứng với nhịp độ tăng thu nhập trong xã hội, hệ thống thang bậc lương bảo đảm tương quan hợp lý, khuyến khích người có tài, người làm việc giỏi. Hội nghị Trung ương lần thứ 6 (khóa X) đã chỉ rõ cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công giai đoạn 2008 - 2012 được thực hiện theo các mục tiêu và quan điểm: coi việc trả lương đúng cho người lao động là thực hiện đầu tư cho phát triển, tạo động lực cho phát triển kinh tế - xã hội, góp phần làm trong sạch và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của bộ máy nhà nước; cải cách chính sách tiền lương phải tiến tới bảo đảm cho cán bộ, công chức, viên chức sống được bằng tiền lương ở mức trung bình khá trong xã hội...

1. Quá trình cải cách chính sách tiền lương ở Việt Nam

Quá trình cải cách chính sách tiền lương lần đầu tiên ở nước ta được triển khai vào năm 1960 sau khi hoàn thành cải tạo kinh tế xã hội chủ nghĩa ở miền Bắc. Lần thứ hai vào năm 1985 với cải cách “giá - lương - tiền” trước thềm đổi mới. Năm 1993 được ghi nhận là lần cải cách lớn nhất với việc mở rộng quan hệ tiền lương cùng hệ thống thang bảng lương, đặt nền móng cho sự hình thành tiền lương theo quy tắc thị trường. Ngày 23/5/1993,

(*) *Phân viện Học viện Hành chính Quốc gia
khu vực Tây Nguyên*

Chính phủ đã ban hành Nghị định số 25/CP quy định tạm thời về chế độ tiền lương mới của công chức, viên chức hành chính, sự nghiệp và lực lượng vũ trang. Cùng với việc chủ trì trong chuyển xếp lương mới, Ban Tổ chức - Cán bộ Chính phủ (nay là Bộ Nội vụ) phối hợp với các bộ, ngành liên quan đã tiến hành đôn đốc, xét duyệt việc giảm biên chế theo Nghị quyết của Quốc hội khóa VIII và Nghị quyết số 109/NQ-HĐBT ngày 12/4/1991 của Hội đồng Bộ trưởng về việc sắp xếp tổ chức biên chế hành chính, sự nghiệp, Quyết định số 111/QĐ-HĐBT ngày 12/4/1991 của Hội đồng Bộ trưởng về một số chính sách trong sắp xếp biên chế...

Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương lần thứ 8 khóa IX đã bàn về chính sách tiền lương trong hệ thống chính trị và đã kết luận: "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" (Kết luận số 21-KL/TW ngày 07/8/2003).

Kỳ họp thứ tư Quốc hội khóa XI đã thông qua Đề án cải cách chế độ tiền lương và chính sách xã hội, là cơ sở để Chính phủ tiến hành cải cách tiền lương trong các năm 2004 và 2005. Ngày 14/12/2004, Chính phủ ban hành Nghị định số 204/2004/NĐ-CP về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang. Tiếp đó, Hội nghị Trung ương lần thứ 6 khóa X thông qua Kết luận cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công giai đoạn 2008 - 2010, được cụ thể hóa trong Nghị định số 83/2008/NĐ-CP ngày 31/7/2008 của Chính phủ điều chỉnh tiền lương, tiền công đã đóng bảo hiểm xã hội đối với người lao động thực hiện chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định; Nghị định số 134/2008/NĐ-CP ngày 31/12/2008 của Chính phủ điều chỉnh thu nhập tháng đã đóng bảo hiểm xã hội đối với người lao động tham gia bảo hiểm xã hội tự nguyện.

Thực hiện Kết luận số 23-KL/TW ngày 29/5/2012 của Hội nghị Trung ương lần thứ 5 và Kết luận số 63-KL/TW ngày 27/5/2013 của

Hội nghị Trung ương lần thứ 7 (khóa XI), Nhà nước đã từng bước hoàn thiện quy định mức lương tối thiểu vùng và chế độ tiền lương của khu vực doanh nghiệp theo yêu cầu phát triển kinh tế thị trường có sự quản lý của Nhà nước; thực hiện nguyên tắc chỉ điều chỉnh mức lương cơ sở và ban hành chính sách, chế độ mới đối với khu vực công khi đã bố trí đủ nguồn lực, không ban hành mới các chế độ phụ cấp theo nghề, triển khai xây dựng đề án xác định vị trí việc làm tạo cơ sở cho việc trả lương...

Từ năm 2011 đến nay, cải cách tiền lương và các chế độ, chính sách khác đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức được thực hiện theo lộ trình và đã đạt được kết quả tích cực, góp phần ổn định đời sống người lao động. Từ năm 2011 đến nay đã có 6 lần điều chỉnh tăng mức lương tối thiểu chung (nay là mức lương cơ sở)⁽³⁾. Chính sách tiền lương được chú trọng và được điều chỉnh theo lộ trình phù hợp trong từng giai đoạn, góp phần ổn định đời sống của cán bộ, công chức. Chính sách tiền lương được cải cách theo hướng vừa tăng mức lương tối thiểu, vừa điều chỉnh các thang bảng lương cho phù hợp với từng nhóm người làm việc trong hệ thống chính trị nói chung và cơ quan hành chính nhà nước nói riêng. Ngày 21/5/2018, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã ký ban hành Nghị quyết số 27-NQ/TW về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp. Nghị quyết nêu rõ 7 nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu phải thực hiện nhằm giải quyết đồng bộ, toàn diện lĩnh vực chính sách tiền lương, nhằm tạo động lực mạnh mẽ cho nền kinh tế - xã hội phát triển, phát huy cao độ nguồn lực con người - yếu tố có tính chất quyết định cho quá trình đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, chủ động và tích cực hội nhập quốc tế, gắn với phát triển kinh tế tri thức, đáp ứng cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

Quan điểm chỉ đạo và giải pháp cơ bản đã được Đảng ta nêu rõ trong Nghị quyết số 27-NQ/TW; Chính phủ đã cụ thể hóa trong Nghị quyết số 107/NQ-CP ngày 16/8/2018 ban hành chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW. Tuy nhiên, để

thực hiện có hiệu quả các văn bản quan trọng đó, cần tiếp tục nghiên cứu, đề xuất các giải pháp cụ thể, chi tiết.

2. Một số giải pháp đảm bảo thực hiện hiệu quả cải cách chính sách tiền lương

Bản chất tiền lương cán bộ, công chức, viên chức trong khu vực công là cùng với sự phát triển của nền kinh tế thị trường, tiền lương phải tiệm cận với giá trị sức lao động thị trường, cần phải hướng tới sự công bằng, thực chất. Để tiền lương thực sự là nguồn thu nhập chính, bảo đảm đời sống người lao động và gia đình người hưởng lương trong khu vực công, cần thực hiện một số giải pháp sau:

Thứ nhất, cải cách tiền lương phải gắn với sắp xếp, tinh giản bộ máy hành chính nhà nước.

Mặc dù đã có nhiều nghiên cứu ở tầm vĩ mô về cải cách chính sách tiền lương nhưng do chưa có giải pháp đồng bộ để đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy hành chính tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả nên không mang lại hiệu quả cao. Bởi, cải cách tiền lương nếu không gắn với sắp xếp lại tổ chức bộ máy và tinh giản biên chế thì đối tượng hưởng lương từ ngân sách nhà nước vẫn không thay đổi; không đánh giá, phân loại, gắn tiền lương với hiệu quả công việc thì việc nâng lương sẽ không có nhiều ý nghĩa. Một bộ máy hoạt động sẽ không hiệu lực, hiệu quả khi vẫn cồng kềnh, chông chéo, trùng lặp, nhiều tầng nấc. Thực trạng hiện nay cho thấy, cải cách tổ chức bộ máy không những không làm giảm mà còn có xu hướng làm tăng số lượng biên chế⁽⁴⁾; số lượng người làm việc đông, bộ máy cồng kềnh đồng nghĩa với việc mức lương trung bình không thể cao, tiền lương phải chia nhỏ dần. Để thực hiện cải cách chính sách tiền lương theo tinh thần Nghị quyết số 27-NQ/TW của Đảng và Nghị quyết số 107/NQ-CP của Chính phủ có hiệu quả thì bộ máy hành chính nhà nước cần phải được sắp xếp lại theo hướng gọn nhẹ và phải tinh giản “thực chất” như: nhất thể hóa, hợp nhất các cơ quan tương đồng về chức năng, nhiệm vụ, tăng cường kiêm nhiệm chức danh, khoán quỹ hỗ trợ đối với người hoạt động không chuyên trách, kiên quyết đưa những người không đủ năng lực ra khỏi bộ máy..., nhằm giảm bớt nhân lực dư thừa trong bộ máy hành chính, góp phần tạo thêm nguồn

tài chính để trả lương cho cán bộ, công chức tương xứng với giá trị sức lao động. Do đó, sắp xếp, tinh giản bộ máy hành chính nhà nước nói riêng, bộ máy của hệ thống chính trị nói chung là việc làm tiên quyết, chỉ khi nào bộ máy gọn nhẹ, hiệu quả thì tiền lương của cán bộ, công chức mới có điều kiện để nâng lên.

Thứ hai, cải cách tiền lương gắn với vị trí việc làm và kết quả thực thi nhiệm vụ.

Thực tế hiện nay cho thấy, tiền lương của cán bộ, công chức trong khu vực công phụ thuộc vào thang bảng lương do Nhà nước quy định, việc xếp lương, trả lương chủ yếu dựa theo bằng cấp và thâm niên công tác (mô hình chức nghiệp). Do đó, thu nhập từ tiền lương của những người làm việc trong khu vực công chưa thực sự gắn với năng suất lao động, hiệu quả công việc, tài năng và sự cống hiến. Ngoài ra, chưa có cơ chế tiền thưởng để khuyến khích sáng kiến, sáng tạo, đổi mới phong cách làm việc, nâng cao đạo đức công vụ và chất lượng, hiệu quả công việc. Đây là nguyên nhân của lực cản tăng năng suất lao động xã hội.

Vì vậy, việc đổi mới chính sách tiền lương phải gắn liền với tăng năng suất lao động và hiệu quả công việc. Công việc đòi hỏi trình độ, trách nhiệm cao, đóng góp cho tổ chức nhiều thì phải được trả lương cao hơn so với những công việc đòi hỏi trình độ, trách nhiệm thấp hơn và có đóng góp ít hơn cho tổ chức. Trả lương theo kết quả hoàn thành công việc là cơ sở để đảm bảo sự công bằng trong chính sách tiền lương. Kết quả hoàn thành công việc là căn cứ chính để thực hiện tăng lương chứ không phải thâm niên công tác, đồng thời làm tăng sự hài lòng của người lao động đối với những đóng góp của họ, từ đó gia tăng động lực làm việc và sự cam kết về việc đạt được mục tiêu của tổ chức.

Mặt khác, cần tham khảo kinh nghiệm của các nước về việc xóa bỏ chế độ biên chế suốt đời, công chức ký hợp đồng làm việc có thời hạn, theo nhiệm kỳ. Hàng năm, cần thực hiện công tác sát hạch, thi tuyển, kiểm tra chất lượng cán bộ, công chức để chọn lọc được những cán bộ, công chức giỏi có phẩm chất, đạo đức tốt, có ý thức và tinh thần trách nhiệm phục vụ lợi ích của nhà nước và nhân dân.

Thứ ba, tăng cường nhận thức về cải cách chính sách tiền lương đối với người dân và toàn xã hội.

Để cải cách chính sách tiền lương thành công cần có sự quyết tâm cao của toàn Đảng, toàn dân và cả hệ thống chính trị. Việc cải cách chính sách tiền lương chưa hiệu quả có nguyên nhân là do tư duy của những nhà hoạch định chính sách chưa theo kịp với sự phát triển của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Tiền lương tối thiểu của cán bộ, công chức trong khu vực công phải tương ứng với chỉ số giá sinh hoạt của từng thời kỳ và phải tính đến sự phù hợp của từng ngành, nghề, từng khu vực; tiền lương trong khu vực công phải có sự tương quan so sánh đối với mức lương tối thiểu trong khu vực doanh nghiệp.

Thứ tư, tiếp tục đẩy mạnh xã hội hóa các dịch vụ công để giảm gánh nặng cho ngân sách nhà nước, tạo thêm nguồn kinh phí để nâng mức tiền lương cho cán bộ, công chức.

Nhà nước có thể chuyển giao một số dịch vụ công cho tư nhân thực hiện đối với một số lĩnh vực như giáo dục, y tế, giao thông vận tải, công chứng... Việc chia sẻ cung ứng dịch vụ công với khu vực tư nhân góp phần giảm bớt gánh nặng ngân sách cho Nhà nước. Nhà nước đóng vai trò định hướng, đề ra chính sách, ban hành pháp luật, tổ chức thực hiện, giám sát, kiểm tra có lựa chọn lĩnh vực, lộ trình, nguồn lực thích hợp. Tuy nhiên, Nhà nước vẫn cần giữ lại một số cơ sở dịch vụ công nhằm thực hiện chính sách phục vụ người dân, đặc biệt là người nghèo, những đối tượng dễ bị tổn thương, hạn chế khả năng chi trả.

Đồng thời, Nhà nước cần tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh giữa các cơ sở tư nhân thực hiện xã hội hóa dịch vụ công nhằm thúc đẩy sự phát triển của các dịch vụ này, tạo điều kiện cho người dân có khả năng chi trả được hưởng lợi, đáp ứng nhu cầu thụ hưởng cao về giáo dục, y tế, văn hóa, nghệ thuật.

Cải cách chính sách tiền lương là nhiệm vụ khó khăn, phức tạp, và có thể không thể giải quyết được tất cả các bức xúc trong xã hội, vì vậy cần có một lộ trình cụ thể và phải

hướng đến mục tiêu là người làm công ăn lương phải sống được bằng tiền lương chính đáng của mình. Chính sách tiền lương có thể góp phần phòng, chống tham nhũng. Vì vậy, bên cạnh cải cách chính sách tiền lương cần phải tiến hành đồng bộ tất cả các giải pháp mới có thể góp phần xây dựng Chính phủ liêm chính, kiến tạo, hành động, phục vụ người dân và doanh nghiệp./.

Ghi chú:

(1) Điều 12, Luật cán bộ, công chức năm 2008.

(2) Chính phủ, *Nghị quyết số 30c/NQ-CP ngày 08/11/2011 ban hành Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước giai đoạn 2011 - 2020.*

(3) Cụ thể: từ ngày 01/5/2011 lương tăng thêm 13,7% (từ 730.000 đồng/tháng); từ ngày 01/5/2012 tăng thêm 26,5% (từ 830.000 đồng/tháng lên 1.050.000 đồng/tháng); từ ngày 01/7/2013 tăng thêm 9,5% (từ 1.050.000 đồng/tháng lên 1.150.000 đồng/tháng); từ ngày 01/5/2016 tăng thêm 5% (từ 1.150.000 đồng/tháng lên 1.210.000 đồng/tháng) và quy định mức lương cơ sở thay cho mức lương tối thiểu chung; từ ngày 01/7/2017 mức lương cơ sở tăng từ 1.210.000 đồng lên 1.300.000 đồng/tháng; và lần tăng mức lương tối thiểu gần đây nhất là tháng 7/2018 tăng thêm từ 1.300.000 lên 1.390.000 đồng/tháng, tức tăng 90.000 đồng/tháng.

(4) Cụ thể, không kể phần lớn các đơn vị sự nghiệp công vẫn được ngân sách nhà nước “nuôi”, ở cấp bộ ngành, số đơn vị trực thuộc hiện tại (2017) đã tăng thêm 67 đơn vị so với thời điểm trước tháng 7/2011; cấp tỉnh cũng thành lập thêm 35 đơn vị trực thuộc. Tình giản biên chế đã được thực hiện từ năm 2011 đến nay, nhưng hệ thống cơ quan quản lý nhà nước từ trung ương đến địa phương chỉ giảm được 6.924 biên chế, trong đó 87,6% số biên chế giảm do về hưu, còn lại hầu hết là tự thôi việc. (Nguồn: <https://baodautu.vn/tinh-gian-bien-che-kho-van-phai-lam-d71936.html>).

(5) Phát biểu của Phó Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc tại cuộc họp thứ nhất Ban chỉ đạo Đề án đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ ngày 25/01/2013.