

Chính sách quản lý tiền lương khu vực công: Kinh nghiệm thế giới và gợi ý cho Việt Nam

NGUYỄN THỊ BÍCH ANH*
ĐÀO THỊ HẰNG**

Thời gian qua, Việt Nam đã 4 lần thay đổi chính sách tiền lương, nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu đại bộ phận cán bộ hưởng lương, nhất là trong khu vực nhà nước. Trên cơ sở phân tích các kinh nghiệm các nước, như: Trung Quốc, Hàn Quốc, Malaysia, Singapore..., nhóm tác giả đề xuất một số khuyến nghị cho việc xây dựng chính sách tiền lương trong khu vực nhà nước của Việt Nam thời gian tới.

KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ CHÍNH SÁCH QUẢN LÝ TIỀN LƯƠNG

Không chỉ Việt Nam, Chính phủ các nước cũng rất coi trọng đến vấn đề chính sách tiền lương và cải cách chính sách tiền lương phù hợp với điều kiện thực tế bên trong và bên ngoài, tiến tới bảo đảm một chế độ tiền lương minh bạch, công khai và linh hoạt.

Chế độ tiền lương linh hoạt

Các nước như: Hàn Quốc, Singapore, hay các nước thuộc Tổ chức Hợp tác và phát triển kinh tế - OECD là các quốc gia đi đầu trong việc tạo ra chế độ tiền lương linh hoạt. Trong cách tính lương của các nước này, các cá nhân được nhận mức lương phù hợp với hiệu quả công việc, do đó có sự phân biệt rõ rệt về mức tiền lương giữa các cá nhân làm việc hiệu quả và không hiệu quả. Tạo tiền đề cho chế độ tiền lương linh hoạt, Chính phủ các nước đã xây dựng được một hệ thống tiêu chí đánh giá kết quả công việc phù hợp, minh bạch. Trên cơ sở đó kết quả công việc của từng cá nhân, cũng như những đóng góp cụ thể của họ vào kết quả hoạt động chung của đơn vị được đánh giá chính xác.

Tại Singapore, nguyên tắc tính lương được quy định là: (i) Tiền lương phải phản ánh giá trị của công việc; (ii) Tương quan tiền lương tối đa/tối thiểu trong một bậc lương không quá 1,5 lần; (iii) Mức tăng tiền lương cần gắn với mức tăng năng suất lao động, tuy nhiên với tốc độ thấp hơn; (iv) Mức tăng tiền lương cần gắn với kết quả của đơn vị và cá nhân; (v) Một phần tiền lương cần gắn với thâm niên công tác, song chỉ chiếm tỷ trọng nhỏ trong tổng thu nhập của người lao động. Cơ cấu tiền lương bao gồm: (1) Tiền lương cơ bản và các khoản ngoài lương (ví dụ: tiền thuê nhà, sử dụng các dịch vụ

công, hoặc phương tiện đi lại...); (2) Tiền thưởng cuối năm được hưởng khoảng 2 tháng lương cơ bản và có thể trả 6 tháng một hoặc một năm; (3) Tháng lương bổ sung (tháng lương thứ 13), thông thường tương đương 1 tháng lương cơ bản.

Tại Thái Lan, lương công chức được trả theo nguyên tắc “trả lương đúng người, đúng việc và đúng năng lực”. Chính phủ nước này 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 (Hoàng Như Quỳnh, Phạm Thị Phương Hoa, 2018).

Xu hướng cải cách hệ thống thang, bảng lương

Hiện nay, các nước trên thế giới thiết kế mức lương dựa trên cơ sở 3 yếu tố chính: tiền lương cơ bản; tiền lương bổ sung; và tiền thưởng. Trong hệ thống thang, bảng lương, các chức vụ, công việc khác nhau nhận mức tiền lương cụ thể. Tại Trung Quốc, công chức 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

* ThS., ** ThS., Trường Đại học Tài chính - Quản trị kinh doanh

tiền lương theo cấp bậc chiếm 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 theo thâm niên chiếm tỷ trọng rất nhỏ, tương đương với số năm làm việc, chẳng hạn 7 Nhân dân tệ/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...

Tại Hàn Quốc, từ năm 1999, Chính phủ đã ban hành chính sách tiền lương, theo đó tiền lương được tính dựa trên hiệu quả lao động với 3 chỉ tiêu quan trọng: (i) Kết quả thực hiện công việc; (ii) Khả năng của từng cá nhân; (iii) Thái độ làm việc và được tính theo tỷ lệ 60%, 30%, 10%. Cơ cấu tiền lương của cán bộ, công chức nước này, bao gồm: (i) Lương cơ bản được chi trả dựa trên cấp bậc và 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). Hệ thống chi trả lương này được áp dụng thống nhất cho toàn bộ công chức ở chính quyền trung ương và địa phương (Hoàng Như Quỳnh, Phạm Thị Phương Hoa, 2018).

Tiếp tục duy trì chính sách tiền lương tối thiểu

Việc quy định về tiền lương tối thiểu nhằm tạo điều kiện và đảm bảo duy trì sinh hoạt cơ bản đối với người đi làm; cung cấp bảo trợ xã hội đầy đủ đối với người lao động; khuyến khích phát triển công nghiệp để tham gia vào chuỗi giá trị bằng cách đầu tư vào công nghệ và gia tăng năng suất lao động; giảm sự phụ thuộc vào lao động nước ngoài không có tay nghề. Đây là một nội dung quan trọng trong hệ thống chính sách tiền lương của mỗi nước, hầu hết các nước trên thế giới 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.

Tại Malaysia, mức tiền lương tối thiểu được quy định khác nhau theo các

BẢNG: TỶ LỆ TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU TẠI MALAYSIA

Đơn vị tính: RM

Khu vực	Theo tháng	Theo giờ	Số ngày làm việc trong 1 tuần		
			6	5	4
Bán đảo	900	4,33	34,62	41,54	51,92
Sabah, Sarawak và Labuan	800	3,85	30,77	36,92	46,15

Nguồn: <http://minimumwages.mohr.gov.my/employees/about-minimum-wages-policy/>

khu vực địa lý, cụ thể tại khu vực bán đảo người lao động nhận được mức lương tối thiểu là 900 RM, tại khu vực phía Đông (Sabah, Sarawak, Labuan) người lao động được trả mức lương tối thiểu là 800 RM. Năm 2010, mức lương tối thiểu tại Malaysia là dưới 700 RM/tháng. Theo hướng dẫn về việc thực hiện tiền lương tối thiểu năm 2012, tỷ lệ tiền lương tối thiểu tại các khu vực ở Malaysia được quy định chi tiết như Bảng.

Để xác định mức tiền lương tối thiểu, Hội đồng tư vấn tiền lương quốc gia (National Wages Consultative Council - NWCC) dựa trên các tiêu chí chung, như: năng suất lao động, tính cạnh tranh, thất nghiệp, tốc độ tăng trưởng kinh tế, chỉ số giá tiêu dùng, chi phí cuộc sống và mức lương.

CÁC KHUYẾN NGHỊ CHO VIỆT NAM

Theo Điều 1, Nghị định số 72/2018/NĐ-CP, ngày 15/05/2018 quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang nhân dân, thì đối tượng hưởng lương khu vực nhà nước (khu vực công) của Việt Nam, bao gồm: những người làm việc trong các cơ quan, tổ chức, đơn vị sự nghiệp của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội và hội được ngân sách nhà nước hỗ trợ kinh phí hoạt động ở Trung ương, ở tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, ở huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, thành phố thuộc thành phố trực thuộc Trung ương (cấp huyện), ở xã, phường, thị trấn (cấp xã), ở đơn vị hành chính - kinh tế đặc biệt và lực lượng vũ trang.

Trong thời gian qua, Đảng và Nhà nước rất quan tâm đến vấn đề tiền lương trong khu vực Nhà nước. Chính phủ đã ban hành Nghị định số 17/2013/NĐ-CP sửa đổi Nghị định số 204/2004/NĐ-CP, ngày 14/12/2004 về chế độ tiền lương cán bộ, công, viên chức, lực lượng vũ trang đã quy định chi tiết về đối tượng, ngạch bậc và hệ số lương; Nghị định số 72/2018/NĐ-CP (thay thế Nghị định số 47/2017/NĐ-CP) ngày 15/05/2018 quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang nhân dân (có hiệu lực từ ngày 01/07/2018), trong đó quy định mức lương cơ sở tăng từ 1.300.000 đồng lên 1.390.000 đồng. Tiếp đó, tại Nghị quyết số 70/2018/QH14, ngày 09/11/2018 của Quốc hội, mức tiền lương cơ sở sẽ được tăng lên mức 1.490.000 đồng từ ngày 01/07/2019. Ngày 21/05/2018, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã ký ban hành Nghị quyết số 27-NQ/TW của Hội nghị Trung ương 7, khóa XII về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang nhân dân và người lao động trong doanh nghiệp.

Mới đây, ngày 12/11/2019, Quốc hội đã thông qua Nghị quyết dự toán ngân sách nhà nước năm 2020, theo đó, từ tháng 07/2020, mức lương cơ sở năm 2020 sẽ tăng thêm 110.000 đồng một tháng (tương đương 7,3%) so với mức hiện hành là 1,49 triệu đồng (cũng vừa tăng từ tháng 07/2019). Sự điều chỉnh này theo đề xuất của Chính phủ trước đó, và cũng là mức tăng cao nhất trong 8 năm qua, đồng thời là lần tăng cuối cùng theo hệ thống lương cũ. Sang năm 2021 sẽ áp dụng hệ thống lương mới.

Tuy nhiên, thực tế cho thấy, tiền lương trong khu vực công tại Việt Nam vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của đại bộ phận cán bộ hưởng lương. Theo Phó Thủ tướng Vương Đình Huệ: “Chính sách tiền lương ở nước ta đã trải qua 4 lần cải cách (năm 1960, năm 1985, năm 1993 và năm 2003), nhưng vẫn còn nhiều bất cập, chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn, đời sống của đa số người hưởng lương còn khó khăn; tiền lương trong khu vực công vẫn còn thấp so với khu vực doanh nghiệp và yêu cầu phát triển của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức” (Vương Đình Huệ, 2018). Vì vậy, chính sách cải cách tiền lương đối với cán bộ hưởng lương trong khu vực nhà nước cần có sự thay đổi để tạo động lực đối với những người có năng lực trình độ cao, chuyên tâm làm việc góp phần tăng năng suất, thu hút nhân tài vào làm việc tại các cơ quan nhà nước.

Trên cơ sở kinh nghiệm thế giới, cũng như xuất phát từ thực tiễn của Việt Nam, trong thời gian tới, chính sách quản lý tiền lương trong khu vực công cần có những điều chỉnh theo hướng sau:

Thứ nhất, thực hiện trả lương cho cán bộ, công chức theo vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo, bảo đảm tương quan hợp lý với tiền lương trên thị trường lao động; thực hiện chế độ đãi ngộ, khen thưởng xứng đáng,

tạo động lực nâng cao chất lượng, hiệu quả công việc. Để thực hiện được biện pháp này, cần xây dựng hệ thống vị trí việc làm đối với cán bộ, công chức. Hoàn thiện hệ thống pháp luật về vị trí việc làm và các tiêu chí đánh giá, phân loại cán bộ, công chức, viên chức trên cơ sở tổng kết thực hiện quy định của pháp luật.

Thứ hai, xây dựng được hệ thống tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc một cách khách quan, khoa học và chính xác. Đồng thời, thang lương, bảng lương cũng được xây dựng cụ thể với từng vị trí việc làm, chức danh. Mỗi vị trí việc làm, chức danh có các mức độ tiền lương khác nhau theo mức độ xếp loại. Do vậy, khi trả lương sẽ căn cứ vào mức độ hoàn thành kết quả công việc, thực hiện xếp loại cán bộ, công chức cho các vị trí việc làm, chức danh và tiến hành trả lương theo quy định của thang, bảng lương đã được ban hành.

Thứ ba, tiếp tục duy trì mức tiền lương tối thiểu và tăng mức lương cơ sở bảo đảm không thấp hơn chỉ số giá tiêu dùng và phù hợp với tốc độ tăng trưởng kinh tế; không bổ sung các loại phụ cấp mới theo nghề. Hoàn thành việc xây dựng và ban hành chế độ tiền lương mới theo nội dung cải cách chính sách tiền lương, gắn với lộ trình cải cách hành chính, tinh giản biên chế; đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị; đổi mới đơn vị sự nghiệp công lập. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2018). *Nghị quyết số 27-NQ/TW, ngày 21/05/2018 của Hội nghị Trung ương 7, khóa XII*
2. Chính phủ (2018). *Nghị định số 72/2018/NĐ-CP, ngày 15/05/2018 quy định mức lương cơ sở đối với các bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang nhân dân*
3. Ban Chỉ đạo Trung ương về cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và ưu đãi người có công, Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) tại Việt Nam (2017). *Tài liệu Hội thảo “Cải cách chính sách tiền lương, kinh nghiệm quốc tế và Việt Nam”*, 13/12/2017, Hà Nội
4. Mai Đức Hán (2018). *Kinh nghiệm cải cách chính sách tiền lương đối với công chức của Singapore*, truy cập từ <http://isos.gov.vn/Thongtinchitiet/tabid/84/ArticleId/509/language/vi-VN/Kinh-nghi-m-c-i-cach-chinh-sach-ti-n-l-ng-d-i-v-i-cong-ch-c-c-a-Singapore.aspx>
5. Vương Đình Huệ (2018). *Cải cách chính sách tiền lương để nâng cao đời sống cho cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp*, truy cập từ <http://www.nhandan.com.vn/chinhtri/item/36327302-cai-cach-chinh-sach-tien-luong-de-nang-cao-doi-song-cho-can-bo-cong-chuc-vien-chuc-luc-luong-vu-trang-va-nguoi-lao-dong-trong-doanh-nghiep.html>
6. Hoàng Như Quỳnh, Phạm Thị Phương Hoa (2018). *Cải cách chính sách tiền lương khu vực nhà nước: Kinh nghiệm một số nước trên thế giới và bài học cho Việt Nam*, truy cập từ https://www.mof.gov.vn/webcenter/portal/vclvestc/r/m/ncvtd/ncvtd_chitiet;jsessionid=MaGmMt2hp22TnOhnrpAsaPuvtIBGsO7dcSDivmSfBDw4MjRBcUz4!-646197971!-1706116400?dDocName=UCMTMP122524&_afLoop=50869922225470938#!%40%40%3F_afLoop%3D50869922225470938%26dDocName%3DUCMTMP122524%26_adf.ctrl-state%3Dtdfghgb4_4