

MỘT VÀI SUY NGHĨ VỀ CẢI CÁCH TIỀN LƯƠNG TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

TS NGUYỄN THỊ HỒNG HẢI*

1. Thực trạng tiền lương hiện nay trong cơ quan nhà nước và những vấn đề đặt ra.

Tiền lương là mối quan tâm hàng đầu và là động lực làm việc của người lao động trong bất cứ tổ chức nào. Do vậy, xây dựng một hệ thống tiền lương khoa học, hợp lý, làm đòn bẩy kích thích năng suất và hiệu quả lao động luôn là nhiệm vụ lớn đặt ra cho các cơ quan nhà nước (CQNN), đặc biệt trong bối cảnh thị trường lao động hiện nay của khu vực nhà nước kém hấp dẫn hơn so với khu vực tư nhân và làn sóng ra đi của những người tài, có năng lực trong các CQNN ngày càng gia tăng. Nghiên cứu hệ thống tiền lương ở nước ta hiện nay cho thấy, chính sách tiền lương (CSTL) vẫn còn nhiều hạn chế và bất hợp lý, ảnh hưởng không nhỏ tới hoạt động của các CQNN nói riêng và sự phát triển kinh tế - xã hội nói chung.

Thứ nhất, khi tiền lương theo quy định còn thấp, công chức sẽ không chỉ sống bằng lương mà chủ yếu từ “thu nhập ngoài lương”. Các khoản thu nhập ngoài lương này có thể hợp pháp hoặc không hợp pháp, và cũng rất khác nhau giữa các CQNN và giữa các vị trí công việc và nhìn chung, Nhà nước chưa quản lý được, dẫn đến hiện tượng bất công bằng trong CSTL và thu nhập của công chức, đồng thời nảy sinh một hiện tượng tâm lý là sẵn sàng “chạy chọt” để vào được những cơ quan hay những vị trí có thể mang lại càng nhiều

“thu nhập ngoài lương càng tốt”. Điều này là nguyên nhân làm giảm hiệu quả hoạt động của các CQNN, đồng thời còn là một trong những nguyên nhân của tiêu cực, tham nhũng, hối lộ, biến chất của đội ngũ công chức.

Thứ hai, khi tiền lương không còn là thu nhập chính của công chức, nó sẽ mất dần tác dụng là động lực thúc đẩy công chức thực thi công vụ tốt, khiến không ít công chức làm việc chiếu lệ để giữ chỗ trong CQNN còn lại tập trung công sức để làm ngoài hoặc dùng vị trí mà mình đang đảm đương trong CQNN làm chỗ dựa để đi làm ngoài. Trong nhiều trường hợp, công chức đã bỏ hẳn CQNN ra làm cho các tổ chức ngoài khu vực nhà nước với mức lương hấp dẫn hơn. Đây cũng chính là một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng “chảy máu chất xám” ở khu vực nhà nước.

Thứ ba, cơ chế “bình quân chủ nghĩa”, “đến hẹn lại lên” trong cách trả lương và tăng lương cho công chức cũng là một điểm yếu trong CSTL hiện nay. Nhiều người có tuổi nhưng thiếu năng lực vẫn nghiêm nhiên được hưởng mức lương cao gấp hai, gấp ba những công chức trẻ có năng lực thật sự. Không có sự khác nhau rõ ràng trong cơ chế trả lương giữa công chức làm việc với chất lượng và hiệu quả khác nhau. Dù làm nhiều hay ít, hiệu quả hay không, miễn là không bị kỉ luật, công chức

* Học viện Hành chính.

vẫn sẽ được trả lương theo ngạch, bậc hay theo bảng cấp và theo thâm niên. Thực tế đây mâu thuẫn này đang dần triệt tiêu động lực làm việc và phát triển của công chức.

Thứ tư, việc tăng lương tối thiểu nhiều lần trong thời gian qua là một nỗ lực lớn của Nhà nước trong vấn đề cải cách tiền lương công chức, nhưng lại không mang lại những thay đổi đáng kể về lương thực tế nếu gắn với tốc độ gia tăng giá tiêu dùng như hiện nay. Do đó, việc nâng lương tối thiểu thực ra không cải thiện được về chất đời sống của công chức và cũng không làm thay đổi được hiệu quả, chất lượng của công việc theo chiều hướng tích cực hơn.

2. Một số vấn đề cần được quan tâm trong cải cách tiền lương.

Nhằm khắc phục các tác động tiêu cực do CSTL đem lại, Đảng và Nhà nước ta luôn coi cải cách tiền lương là ưu tiên hàng đầu trong bất cứ giai đoạn phát triển nào của đất nước, xác định: “Tiền lương phải cơ bản đảm bảo đủ sống cho người lao động và phù hợp với sự phát triển kinh tế”; tiền lương công chức phải “tương xứng với nhiệm vụ, công vụ được giao”; “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 6 khóa X yêu cầu cải cách CSTL, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công giai đoạn 2008-2012 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 CSTL 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... Gần đây nhất, *Luật Cán bộ, công chức*

khẳng định: “công chức được Nhà nước 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”.

Để những chủ trương trên của Đảng và Nhà nước được hiện thực hóa và muốn tiền lương thực sự trở thành động lực để công chức làm việc có hiệu quả, cần phải có sự thay đổi mạnh mẽ về tư duy trả lương cho công chức. Theo chúng tôi, cải cách tiền lương phải được tiến hành theo các hướng sau đây:

- *Trả lương theo thị trường.*

Xu hướng trả lương theo thị trường đã xuất hiện cách đây nhiều năm khi các doanh nghiệp nước ngoài đầu tư vào Việt Nam và xem nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng hàng đầu trong sản xuất, kinh doanh. Hiện nay xu hướng này vẫn được khu vực tư nhân áp dụng triệt để. Trả lương theo thị trường được coi là một trong những biện pháp chính để thu hút và giữ chân người tài. Nếu việc trả lương không gắn với thị trường sẽ không phản ánh được thực sự giá trị sức lao động. Thực tế cũng đã cho thấy bên cạnh những lý do khác thì lương thấp cũng là một trong những nguyên nhân căn bản khiến nhiều công chức rời CQNN ra làm ngoài trong giai đoạn vừa qua. Vì vậy, cải cách tiền lương theo hướng đảm bảo trả lương theo thị trường sẽ không chỉ thu hút được lao động có chất lượng mà còn khuyến khích công chức làm việc hết mình, phát huy mọi khả năng sáng tạo. Với cách trả lương này, công chức cũng sẽ biết giá trị của bản thân. Nếu muốn có thu nhập cao, họ phải thể hiện rõ khả năng làm việc. Ngoài ra, đối với các CQNN, cách trả lương này cũng sẽ tiết kiệm được những chi phí không cần thiết bởi khi lương không còn là nguyên nhân chính khiến công chức ra đi, cơ quan sẽ không phải tốn chi phí, đôi khi rất lớn, để tìm người thay thế.

- *Trả lương theo công việc.*

Trả lương theo công việc tức là trả lương theo vị trí hay thực tế công việc đảm nhận. 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 đóng góp cho tổ chức ít hơn. Hệ thống thang, bảng lương hiện nay của chúng ta chưa được xây dựng dựa trên đánh giá giá trị công việc gắn liền với cá nhân công chức và theo đúng thực tế của cơ quan, đơn vị, tổ chức mà chỉ có các thang, bảng lương chung cho tất cả các công chức ở các cơ quan, tổ chức, đơn vị. Hệ thống lương như vậy không cho thấy sự khác biệt trong cơ chế trả lương cho các loại công việc khác nhau. Việc trả lương hay tăng lương chủ yếu dựa trên thâm niên làm việc và bằng cấp của công chức chứ không phải dựa trên công việc mà họ đảm nhận. Cứ có bằng đại học là hưởng lương chuyên viên và tương đương, cấp quản lý chỉ hưởng phụ cấp trên lương tối thiểu, định kì 2 hay 3 năm là xét tăng lương v.v. Vì vậy, có hiện tượng bất hợp lý là nhân viên lương xấp xỉ hoặc cao hơn trưởng phòng, hay vụ trưởng. Trường hợp lao động giản đơn thâm niên nhiều năm lương cũng có thể cao bằng cử nhân, thậm chí thạc sĩ có năng lực đang là thực trạng phổ biến ở nhiều CQNN.

Thực tế đã chứng minh, không phải tất cả những người có bằng cấp cao hay có thâm niên công tác đều là những người có năng lực làm việc tốt và không phải tất cả những người này đều đảm nhận những công việc đòi hỏi đúng với trình độ, trách nhiệm và mức độ đóng góp cho tổ chức. Ngược lại, có những người đảm nhận công việc đòi hỏi trách nhiệm cao và đóng góp cho tổ chức nhiều nhưng lại có mức lương thấp hơn nhiều so với những người đảm nhận công việc có yêu cầu thấp hơn, trách nhiệm ít hơn và mức độ đóng góp cho tổ chức hạn chế hơn. Thực tế cũng đã cho

thấy, không phải tất cả những người không có bằng cấp cao đều hạn chế về năng lực làm việc.

Như vậy, nếu chỉ lấy trình độ đào tạo và thâm niên công tác làm tiêu chí chính để xếp lương và nâng lương với công chức mà không dựa trên thực tế công việc mà họ được giao sẽ tạo nên tình trạng “cào bằng” hay “bình quân chủ nghĩa” trong phân phối tiền lương. Những bất hợp lý này sẽ là nguyên nhân chính cản trở sự phát triển của bất kì tổ chức nào. Do đó, một hệ thống lương hợp lý, hiệu quả phải được xây dựng và thực hiện trên cơ sở vị trí công việc.

Ở nước ta, *Luật Cán bộ, công chức* vừa có hiệu lực đã cho phép quản lý công chức theo vị trí và theo chức danh. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng để chúng ta cải cách tiền lương theo hướng gắn liền với vị trí công việc. Nhưng muốn làm được điều đó cần phải xác định, phân loại, xếp hạng các nhóm vị trí công việc hay các chức danh, trên cơ sở đánh giá một cách có hệ thống các yếu tố cấu thành lao động như kiến thức, kinh nghiệm, mức độ phức tạp và trách nhiệm... theo yêu cầu công việc. Phân tích và mô tả công việc một cách rõ ràng, đầy đủ, sát thực là cơ sở quan trọng để xác định giá trị công việc đối với từng vị trí công việc hay từng chức danh cụ thể.

- *Trả lương theo kết quả hoàn thành công việc.*

Về mặt tâm lý cá nhân, ai cũng muốn lương càng cao càng tốt, nhưng đó lại không phải là mục đích duy nhất của mỗi người lao động nói chung và công chức nói riêng bởi ngoài lương cao, ổn định, họ còn mong muốn được trả lương đúng với tính chất công việc, muốn được tăng lương theo kết quả công việc và nỗ lực của mình, muốn được trả lương công bằng trên cơ sở so sánh với những lao động khác trong tổ chức. Chính vì vậy, mục đích của một hệ thống tiền lương hiệu quả, hợp lý còn

nhằm đạt được sự hài lòng của người lao động đối với những mong muốn trên của họ. Trả lương theo kết quả hoàn thành công việc cũng là cơ sở để trả lương theo tính chất công việc và đảm bảo sự công bằng trong CSTL. Kết quả hoàn thành công việc được coi là căn cứ chính để thực hiện tăng lương chứ không phải thâm niên công tác. Nói cách khác, công chức chỉ được tăng lương khi hoàn thành tốt công việc được giao. Người hoàn thành ở mức xuất sắc được tăng lương nhiều hơn so với những người hoàn thành ở mức thấp hơn.

Tuy nhiên, để việc trả lương dựa vào kết quả hoàn thành công việc có tính khả thi thì bên cạnh việc phân tích, mô tả công việc đối với mỗi vị trí công việc hay chức danh cụ thể cần phải có được các tiêu chí đánh giá kết quả làm việc của công chức một cách chính xác, rõ ràng và khoa học cùng với một phương pháp đánh giá đảm bảo tính công bằng và khách quan. Việc trả lương căn cứ vào kết quả hoàn thành công việc sẽ không thực hiện được nếu đánh giá công chức chỉ mang tính chiếu lệ và cào bằng. Ở nước ta, việc đánh giá công chức theo các tiêu chí và phương pháp đang được áp dụng hiện nay trong các CQNN rất khó có thể phân loại được công chức. Phần lớn các tiêu chí còn mang tính chung chung, khó có thể định lượng được trong thực tế, do đó có ảnh hưởng không nhỏ tới tính chính xác của kết quả đánh giá. Ngay như quy định về việc nâng lương sớm đối với công chức hoàn thành xuất sắc công vụ được giao hiện nay cũng không khuyến khích được công chức vì trong thực tế tiêu chí “hoàn thành xuất sắc công vụ” rất mơ hồ, không có gì đảm bảo rằng mỗi CQNN sẽ không có các tiêu chí riêng để đánh giá công chức “hoàn thành xuất sắc công vụ”. Trong nhiều trường hợp việc đánh giá này sẽ chỉ dựa vào cảm tính mà không có cơ sở khoa học, không đảm bảo sự công bằng giữa các công chức ngay trong một cơ quan hay giữa công chức cơ

quan này với công chức của cơ quan khác. Vì vậy, xây dựng các tiêu chí đánh giá cụ thể, rõ ràng và đổi mới phương thức đánh giá công chức cũng chính là cơ sở để xây dựng và cải tiến CSTL theo hướng hợp lý, khoa học và hiệu quả. Cần xây dựng trong các cơ quan, đơn vị của nền hành chính nhà nước các tiêu chí rõ ràng, minh bạch về yêu cầu đối với từng vị trí công việc, làm cơ sở để đánh giá mức độ hoàn thành của các cá nhân công chức. Điều này không chỉ giúp việc trả lương công chức theo đúng kết quả hoàn thành công việc mà còn là cơ sở để điều chỉnh các vị trí công tác cho phù hợp với năng lực, trình độ của công chức, thực hiện chế độ thưởng phạt, thăng tiến công bằng làm động lực phấn đấu cho từng công chức.

Cải cách tiền lương công chức luôn là vấn đề phức tạp và nhạy cảm trong bất cứ giai đoạn nào. Để thực hiện thành công, cải cách tiền lương cần phải tiến hành đồng bộ với các hoạt động cải cách khác trong hệ thống hành chính nhà nước như sắp xếp lại bộ máy, tinh giản biên chế, đổi mới hoạt động quản lý công chức... Cải cách tiền lương không đơn thuần là giải quyết vấn đề lương tối thiểu mà cần phải đạt tới sự công bằng và hợp lý trong việc trả lương cho công chức thông qua việc trả lương căn cứ vào cơ chế thị trường, dựa trên vị trí công việc đảm nhận và theo kết quả công việc. Có như vậy tiền lương mới thực sự trở thành động lực khuyến khích công chức làm việc tốt, đóng góp ngày càng nhiều cho cơ quan, tổ chức □

Tài liệu tham khảo:

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. Báo cáo chính trị tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX.
2. Phương hướng nhiệm vụ kế hoạch 5 năm 2001-2005.
3. Pháp lệnh Cán bộ, công chức (sửa đổi) năm 2003.
4. Nghị quyết Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa X.
5. Luật Cán bộ, công chức năm 2008.