

Cải cách chính sách tiền lương đối với công chức: kinh nghiệm của Singapore và bài học cho Việt Nam

Lê Danh Tốn

Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội

Tiền lương là một bộ phận quan trọng trong chính sách kinh tế - xã hội, tạo động lực tăng trưởng kinh tế và giải quyết công bằng, tiến bộ xã hội, nâng cao năng lực và hiệu quả quản lý nhà nước, khai thác tiềm năng sáng tạo của người lao động. Trong hoạt động công vụ, tiền lương đóng giữ vai trò đặc biệt quan trọng, là một trong những yếu tố tiền quyết thu hút và giữ được những người có tài năng tham gia cho hoạt động trong khu vực công, tránh hiện tượng chảy máu chất xám từ khu vực công sang khu vực tư. Điều này có ảnh hưởng hàng đầu tới sự phát triển của quốc gia nhưng lại rất khó thực hiện bởi sự quan liêu và xơ cứng của chính bộ máy công. Tuy nhiên, đã có nhiều quốc gia thành công trong hoạt động này, trong đó phải kể tới Singapore.

1. Kinh nghiệm cải cách tiền lương đối với công chức của Singapore

Tuy là một nước có hệ thống chính trị tập trung cao, nhưng Singapore lại nổi lên như một nền kinh tế mạnh với môi trường đầu tư hấp dẫn và nền hành chính trong sạch. Hiện nay, Singapore có hơn 114.500 người làm việc trong lĩnh vực công, chiếm khoảng 5,23% tổng số lao động. Về GDP trên đầu người, Singapore đứng thứ 3 trên thế giới, đạt 57.000 USD (năm 2010 - theo thống kê của Quỹ Tiền tệ quốc tế). Chính phủ nước này luôn đứng đầu danh sách về độ minh bạch và chống tham nhũng. Đây là hệ quả của một chính sách đãi ngộ công chức khôn ngoan và sáng suốt khi chọn vấn đề lương công chức là chìa khóa cho mọi cái khác.

a. Chính sách tiền lương hợp lý, có tính cạnh tranh cao so với khu vực tư nhân

Mặc dù ở Singapore, trình độ giáo dục vẫn là yếu tố quan trọng để xác định mức lương khởi điểm nhưng từ rất sớm, Singapore áp dụng tiêu chuẩn thị trường trong việc xác định mức lương cho công chức. Để thu hút được người tài hoạt động trong khu vực công, chính phủ thường căn cứ thu nhập của khối tư nhân để đưa ra mức lương cho công chức. Ngày 9-4-2007, Chính phủ Singapore đã công bố chế độ lương mới, bắt đầu có hiệu lực từ tháng 4-2007. Theo đó, ngân sách phải chi thêm 214 triệu đôla Singapore (SGD) và nâng tổng số quỹ tiền lương lên 4,7 tỷ SGD/năm. Mức lương chuẩn (Benchmark) để tính lương cho các chức vụ từ Thứ ký Thường trực trở lên là 2,2 triệu SGD. Cụ thể là:

Lương của Thứ ký Thường trực và Bộ trưởng khởi điểm tăng từ 1,2 triệu SGD lên 1,6 triệu tương đương với 73% Benchmark, cuối năm 2007 nâng lên bằng

77% và cuối năm 2008 là 88% của Benchmark.

Lương của Thủ tướng tăng từ 2,5 triệu lên 3,1 triệu; của Tổng thống tăng từ 2,5 triệu lên 3,2 triệu; Bộ trưởng Cao cấp và Cố vấn Bộ trưởng từ 2,7 triệu lên 3,04 triệu SGD.

Lương của cán bộ trung cấp trẻ và có triển vọng tăng từ 372 nghìn SGD lên 384 nghìn SGD, gần ngang với thu nhập của người ở độ tuổi 32 - 35 làm việc trong khu vực tư nhân.

Để duy trì tính cạnh tranh, việc đánh giá lương hàng năm của công chức rất được coi trọng, làm căn cứ để xem xét mức lương cần sửa đổi. Nhờ đó, mức lương dài giá tăng đáng kể với cả các công chức hành chính (khoảng 20%) và các công chức khác (từ 21 - 34%) vào cuối năm 1993 để phù hợp với thực tế tỉ lệ tuyển dụng thấp và thời việc cao. Đặc biệt, Singapore chú trọng việc đánh giá lương của các bộ trưởng và công chức cao cấp để điều chỉnh nhằm bảo đảm mức cạnh tranh với khu vực tư nhân. Từ chỗ cố định bằng hai phần ba thu nhập của các vị trí tương đương trong khu vực tư nhân, mức lương của các bộ trưởng và các công chức cao cấp được điều chỉnh bằng lương trung bình của bốn người hưởng lương cao nhất trong sáu ngành; nghề của khu vực tư nhân. Sau lần điều chỉnh mới nhất, hiện nay mức lương của các cán bộ này tương đương mức lương bình quân của tám nhóm người có mức lương cao nhất trong sáu ngành nghề lương cao (chủ ngân hàng, doanh nhân, giám đốc điều hành các công ty xuyên quốc gia, luật sư, kế toán trưởng và công trình sư). Có thể thấy, chế độ đãi ngộ công chức của Singapore là cao nhất thế giới, hơn nhiều so với Mỹ (đơn cử, lương của Tổng thống Singapore đạt khoảng 3,2 triệu SGD một năm, gấp 5 lần lương của Tổng thống Mỹ, khoảng 400.000 USD).

Việc chấp nhận chi trả lương công chức ở mức cao và bảo đảm tính cạnh tranh với khu vực tư nhân là một sự lựa chọn chiến lược của các nhà lãnh đạo Singapore trong nhiều thập niên qua, nhờ đó Singapore đã thu hút và giữ được những người tài năng nhất làm việc cho Chính phủ. Năm 2007, Bộ trưởng Nội vụ Teo Chee Hean từng nói: “Chúng tôi không muốn lương là động lực duy nhất để níu kéo công chức, nhưng cũng không muốn lương là lý do để họ rời bỏ nhà nước”.

b. Mức lương công chức tương xứng với hiệu quả công việc

Singapore kiên định với việc trả lương công chức tương xứng với hiệu quả công việc. Căn cứ vào chất lượng dịch vụ đối với công dân mà Singapore trả mức lương và các khoản tiền thưởng tương xứng cho công chức. Năm 1989, Singapore áp dụng chế độ tiền thưởng 3 tháng lương cho các quan chức cao cấp có thành tích công việc tốt, chiếm khoảng 1% tổng số công chức nhà nước. Tuy nhiên, ngoài việc phụ thuộc vào hiệu quả công việc, mức lương công chức của Singapore còn phụ thuộc vào hiệu quả tổng thể của nền kinh tế. Singapore sẽ không trả các khoản tiền thưởng cho công chức nếu nền kinh tế hoạt động kém hiệu quả. Ngoài ra, việc đề bạt công chức ở Singapore cũng phải căn cứ hoàn toàn vào thành tích công việc.

c. Tinh linh hoạt trong cơ cấu tiền lương công chức

Singapore áp dụng hệ thống lương linh hoạt từ tháng 7 - 1988 sau cuộc suy thoái kinh tế năm 1985. Theo đó, cơ cấu tiền lương công chức được tạo ra từ những thành phần có thể điều chỉnh dựa trên hiệu suất của nền kinh tế mà không ảnh hưởng xấu tới khoản thu nhập mang về gia đình. Hình thức của hệ thống lương công vụ linh hoạt một bao gồm:

- Lương cơ bản;
- Một phần thu nhập khác hàng tháng (MVC);
- Một tháng lương thứ 13 (NPAA);
- Thương giữa năm hoặc cuối năm (khoản thu nhập khác hàng năm hay còn gọi là AVC).

Với hệ thống lương này, tất cả sự điều chỉnh mức lương đầu tiên sẽ phải được thực hiện thông qua các khoản thưởng khác ngoài lương cơ bản. Nếu có sự điều chỉnh xuống thì phải bảo đảm không vượt quá mức thưởng giữa năm hoặc cuối năm, thu nhập khác hàng tháng (MVC) và/hoặc sau đó, mức lương tháng thứ 13 có thể bị giảm trừ. Cố gắng là tăng mức AVC tối khoảng 2 tháng, khoản này có thể bị điều chỉnh hàng năm tùy thuộc vào sự tăng trưởng kinh tế của quốc gia. Gần đây, sự linh hoạt này được bổ sung với các khoản thưởng liên quan tới thành tích cá nhân.

d. Chính sách “lương sạch”

Kết hợp với trả lương cao, Singapore xây dựng một hệ thống luật giám sát rõ ràng và một hệ thống đánh giá công chức hiệu quả, thực chất nhằm quản lý và

kiểm soát chặt chẽ thu nhập của đối ngũ công chức. Việc làm này đã khiến cho đối ngũ công chức thực hiện một cách tự giác và nghiêm túc “bốn không”: “không được, không thế, không muốn và không dám tham nhũng”. Ông Lý Quang Diệu - nguyên Thủ tướng Singapore, đã từng khẳng định: “Sự trả công thỏa đáng là nhân tố quan trọng đối với chuẩn mực liêm khiết của hàng ngũ những nhà lãnh đạo chính trị và chức cao cấp”. Singapore cũng đã đối mới cơ chế quản lý ngân sách bằng việc phân quyền từ chủ tài chính đến tận cấp vụ của các bộ.

Hơn nữa, công chức nhà nước bị kết án trước tòa về hành vi tham nhũng còn bị mất việc làm, và nếu họ là những quan chức đã nghỉ hưu thì sẽ bị cắt lương hưu và những lợi ích khác. Họ cũng sẽ không nhận được bất kỳ một sự bố nhiệm nào ở khu vực công trong tương lai.

d. Thu phúc lợi y tế và từng bước giảm lương hưu

Chính sách này là một phần nỗ lực của chính phủ nhằm giảm bớt gánh nặng nợ nần cho các thế hệ tương lai. 1% lương công chức được sử dụng để đóng góp vào các tài khoản gọi là tiết kiệm y tế. Đây là một chương trình tiết kiệm quốc gia nhằm giúp các cá nhân dành một phần thu nhập của họ để chi trả viện phí khi cần.

Như vậy, thành công trong cải cách lương của Singapore đã chứng tỏ vai trò của Hội đồng lương quốc gia (NWC) trong việc bảo đảm sự hài hòa thông qua việc thực hiện chế độ lương linh hoạt. Về mặt kỹ thuật, nó chứng tỏ rằng sự thành công của công cuộc cải cách tiền lương là dựa trên cơ sở của sự tin cậy giữa mối quan hệ ba bên: lao động, nhà quản lý và chính quyền.

2. Một số gợi ý cho Việt Nam

Trong thời gian qua, việc đối mới chính sách tiền lương được Đảng và Chính phủ quan tâm và thể hiện bằng nhiều hình thức cụ thể và đã đạt được một số kết quả: (1) Thể hiện được tính ổn định xã hội, mức lương hiện hưởng thực tế của NLD được nâng lên đáng kể; (2) Chế độ tiền lương bước đầu đã xác định rõ giá trị sức lao động qua đó góp phần làm gia tăng năng suất lao động nhờ tạo được động lực lao động; (3) Tiền lương đã dẫn dắt hiện được sự công bằng trong phân phối thu nhập trong xã hội; (4) Xác định rõ quỹ tiền lương nhằm xác định cơ sở cho mỗi tổ chức, cơ quan xác định lương biên chế trong mỗi đơn vị tổ chức của mình; (5) Các chính sách tiền lương đã nghiên cứu cơ sở khoa học và cơ sở thực tiễn đồng bộ với các chính sách khác nhằm đồng bộ hóa thực tiễn trong ban hành chính sách bám sát vào đời sống của người lao động; (6) Việc thiết kế thang bảng lương đã bám sát vào từng ngành nghề, vị trí công việc để có sự phù hợp và có xét đến mối quan hệ từ nhiều mặt.

Bên cạnh những kết quả đạt được, chính sách tiền

lương còn một số tồn tại như: (1) Mức lương của NLD hiện chưa theo kịp sự gia tăng của giá trị các loại hàng hóa có nhu cầu của NLD, mức sống từ tiền lương của NLD còn thấp, nhiều vùng có chi phí sinh hoạt đắt đỏ tiền lương chỉ đáp ứng cơ bản cho cuộc sống của NLD hướng lương; (2) Tiền lương còn mang tính bình quân chưa trả lương được cho những giá trị khác biệt như lao động có giá trị cao, lao động có nhiệm vụ quan trọng có trình độ chuyên môn cao hoặc lao động có đóng góp lớn cho một lĩnh vực ngành nghề nào đó. Vì vậy hiệu quả, năng suất lao động, động lực làm việc tinh thần của NLD cho tổ chức chưa đạt được như mong muốn bởi tiền lương là nguồn sống chính cho NLD nên vấn đề đổi mới chính sách tiền lương luôn là vấn đề cấp thiết được đặt ra đối với mỗi chủ thể như: Nhà nước, đơn vị sử dụng lao động, NLD.

Ở Việt Nam hiện nay, giải pháp cho vấn đề lương công chức vẫn gặp những trở ngại, khó khăn, vướng mắc. Như vậy, thực tế trong những năm gần đây, mức tăng lương chỉ là để bù đắp mức tăng giá tiêu dùng, chứ chưa thể nói đến việc nâng cao mức sống cho cán bộ, công chức. Các giải pháp như tinh giản biên chế cũng không đạt kết quả như mong muốn. Từ kinh nghiệm thành công của Singapore về cải cách tiền lương cho công chức, có thể khái quát một số gợi ý cho Việt Nam:

Thứ nhất, vấn đề tăng lương công chức nhất thiết phải là sự lựa chọn chiến lược và quyết tâm chính trị của lãnh đạo Đảng và Nhà nước ta ở cấp cao nhất. Chỉ có đột phá trong chính sách tiền lương để công chức có thể sống bằng lương dựa trên sự đổi mới trong đánh giá công chức mới giải quyết được những bất cập trong xây dựng và thực thi chính sách trên mọi lĩnh vực và tạo được chuyển biến về chất trong cải cách hành chính ở nước ta.

Thứ hai, để khuyến khích những người làm việc thật sự có năng suất, chất lượng và hiệu quả cần thực hiện việc trả lương theo hiệu quả công việc chứ không phải theo ngành, bậc đơn thuần. Tiền lương phải bảo đảm tái sản xuất sức lao động. Muốn vậy, tiền lương tối thiểu phải tương ứng chỉ số giá sinh hoạt từng thời kỳ và phải tính đến sự phù hợp với từng ngành, nghề, công như đặc thù riêng của từng khu vực. Đồng thời phải có sự so sánh với mức lương tối thiểu trong khu vực doanh nghiệp.

Thứ ba, phải thay đổi cơ bản kết cấu tiền lương công chức, trong đó bao gồm phần lương "cứng" theo thang, bậc lương quy định chung và bằng với mức lương tối thiểu mà từng người đang được hưởng; và phần lương "mềm" thường theo năng suất, hiệu quả công việc và mức độ hoàn thành nhiệm vụ, được chi trả từ nguồn kinh phí tăng lương do Chính phủ phân bổ cho mỗi đơn vị. Giải pháp này không những tạo động lực làm việc cho cả người giỏi và người kém để đạt được mức lương cao nhất có thể mà còn góp phần quan trọng giải quyết khó khăn eo hẹp về tài chính

trong việc tạo nguồn để tăng lương thích đáng cho cán bộ, công chức và để điều chỉnh lương linh hoạt theo biến động của thị trường.

Thứ tư, cải cách tiền lương cần làm rõ mối quan hệ giữa chính sách tiền lương với các chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, giáo dục và phân tiền nhà ở, điện, nước, phương tiện đi lại, trang bị đồ dùng cho chuyên gia cao cấp và cán bộ lãnh đạo trong cơ cấu tiền lương.

Thực hiện cải cách tiền lương công chức, đặc biệt áp dụng dụng hệ thống trả lương dựa trên năng lực và hiệu quả công việc là một việc khó và chưa được áp dụng ở Việt Nam nhưng cần thiết phải thực hiện để tạo nên thay đổi căn bản và đột phá về chính sách tiền lương./

Tài liệu tham khảo

Ngân hàng Thế giới: Kiểm chế tham nhũng. Hướng tới một mô hình xây dựng sự trong sạch quốc gia, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2002, tr.81.

Lê Thị Hồng Diệp (2009): Kinh nghiệm trọng dụng nhân tài để hình thành nền kinh tế tri thức của một số quốc gia châu Á và những gợi ý cho Việt Nam, Tạp chí Khoa học (Đại học quốc gia Hà Nội), Kinh tế và Kinh doanh số 25, trang 54 - 61.

Thang Văn Phúc, Nguyễn Thu Linh (Đồng chủ biên) (2010): Cải cách tiền lương, khâu đột phá của cải cách hành chính 2011-2020, Nxb. Chính trị - Hành chính, Hà Nội.

Bộ Nội vụ, UNDP Viet Nam: Hội thảo định hướng cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2013 - 2020, Hà Nội, tháng 12-2011.

Nghị định số 116/2010/NĐ-CP ngày 24/12/2010 của Chính phủ về Chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức và người hưởng lương trong lực lượng vũ trang công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.