

CHÍNH SÁCH CẢI CÁCH TIỀN LƯƠNG

● NGUYỄN THỊ NGUYỆT

TÓM TẮT:

Việc quy định lương bằng lương cơ sở nhân hệ số nhiều năm liền đã không thể hiện rõ giá trị thực của tiền lương. Lương trả theo hệ số và cào bằng cả hệ thống công chức cùng hưởng lương như nhau, dù trình độ chuyên môn và hiệu quả công việc mỗi người khác nhau. Do vậy, việc bãi bỏ mức lương cơ sở và hệ số lương hiện nay sẽ giúp bảng lương mới khắc phục được các hạn chế vừa nêu, đồng thời khuyến khích công chức, viên chức nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Bài viết tập trung phân tích về chính sách cải cách tiền lương ở Việt Nam hiện nay và đề xuất giải pháp cho thời gian tới.

Từ khóa: cải cách, chính sách tiền lương, thu nhập, lương cơ bản.

1. Những vấn đề cần nghiên cứu, xử lý trong cải cách chính sách tiền lương

Tiền lương tối thiểu đảm bảo đủ sống. Cần phải có cách tiếp cận đúng và phương pháp xác định khoa học; giải quyết nhiều mối quan hệ kinh tế - xã hội quan trọng, nhất là mối quan hệ đảm bảo các nhu cầu mức sống tối thiểu của người lao động với thị trường (giá trị lao động, quan hệ cung - cầu, cạnh tranh lao động), biến động chỉ số giá tiêu dùng (CPI), khả năng của nền kinh tế và hội nhập.

Lương tối thiểu bảo đảm nhu cầu tối thiểu (tính đủ tiền nhà trong lương) ở vùng có thị trường lao động phát triển nhất (vùng có mức lương tối thiểu cao nhất của khu vực doanh nghiệp). Đối với cán bộ, công chức, lương tối thiểu bằng mức bình quân của các mức lương tối thiểu vùng của khu vực doanh nghiệp, đồng thời áp dụng hệ số tăng thêm đối với cán bộ, công chức ở những vùng có thị trường lao động phát triển, để mức lương tối thiểu của cán bộ, công chức cao hơn mức lương tối thiểu vùng của khu vực doanh nghiệp, bảo đảm tính cạnh tranh của lương công chức, thu hút người có tài năng vào bộ máy nhà nước. Quy định mức lương tối thiểu áp dụng với cán bộ, công chức trên cơ sở mức thu nhập và mức chi tiêu bình quân đầu người của cả nước.

Đảm bảo phân phối tiền lương trong doanh nghiệp nhà nước công bằng và chống độc quyền. Trong đó, cần giải quyết vấn đề quan hệ giữa chủ sở hữu vốn nhà nước và quyền tự chủ hoạt động sản xuất - kinh doanh theo cơ chế thị trường của doanh nghiệp nhà nước; bóc tách yếu tố lợi thế cạnh tranh và xóa độc quyền; thực hiện chính sách phân phối tiền lương theo năng suất và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Thiết lập và vận hành hiệu quả cơ chế thỏa thuận giữa các bên về quan hệ lao động, nhất là về tiền lương trong doanh nghiệp một cách thực chất, theo đúng nguyên tắc thị trường, tránh hình thức; đặc biệt là xác định rõ chủ thể đại diện và nâng cao năng lực đại diện các bên trong quan hệ lao động ở doanh nghiệp.

Đảm bảo nguồn tiền lương trả cho công chức cao và theo vị trí công việc, hiệu quả thực thi công vụ. Trong đó, phải xử lý nguồn trả lương cho công chức trong mối quan hệ với hệ thống chính trị, với chính sách xã hội, an sinh xã hội, nhất là bảo hiểm xã hội, ưu đãi người có công và trợ giúp xã hội, đều có nguồn từ ngân sách nhà nước.

2. Chính sách cải cách tiền lương thời gian qua

Cải cách chính sách tiền lương là yêu cầu khách quan, là nhiệm vụ quan trọng, đòi hỏi quyết tâm

chính trị cao trong xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa và hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; thúc đẩy cải cách hành chính; đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả, tinh giản biên chế; đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.

Quan điểm chỉ đạo của Đảng và những mục tiêu cụ thể về cải cách tiền lương đến năm 2030, nhằm xây dựng hệ thống chính sách tiền lương quốc gia một cách khoa học, minh bạch, phù hợp với tình hình thực tiễn đất nước, đáp ứng yêu cầu phát triển của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và chủ động hội nhập quốc tế, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; tạo động lực giải phóng sức sản xuất, nâng cao năng suất lao động, chất lượng nguồn nhân lực; góp phần xây dựng hệ thống chính trị trong sạch, tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; phòng, chống tham nhũng, lãng phí; bảo đảm đời sống của người hưởng lương và gia đình người hưởng lương, thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội.

- Về nội dung cải cách, thực hiện chia làm 2 khu vực là khu vực công (đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang) và khu vực doanh nghiệp (doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp nhà nước).

+ Đối với khu vực công, cải cách nhằm hướng tới thiết kế cơ cấu tiền lương mới gồm lương cơ bản (chiếm khoảng 70% tổng quỹ lương) và các khoản phụ cấp (chiếm khoảng 30% tổng quỹ lương). Bổ sung tiền thưởng (quỹ tiền thưởng bằng khoảng 10% tổng quỹ tiền lương của năm, không bao gồm phụ cấp). (Hình 1)

Xây dựng, ban hành hệ thống bảng lương mới theo vị trí việc làm, chức danh và chức vụ lãnh đạo thay thế hệ thống bảng lương hiện hành; chuyển xếp lương cũ sang lương mới, bảo đảm không thấp hơn tiền lương hiện hưởng.

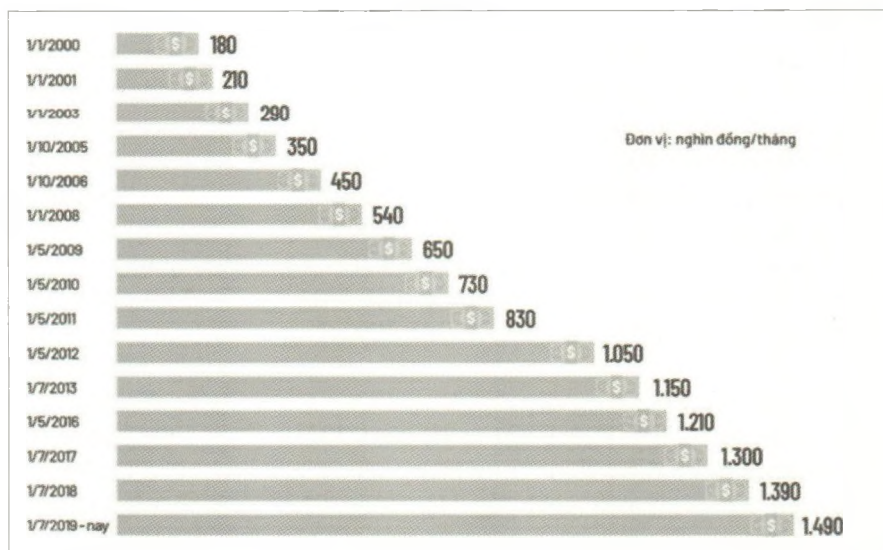
Đề án cải cách cũng xác định các yếu tố cụ thể để thiết kế bảng lương mới, bãi bỏ mức lương cơ sở và hệ số lương hiện nay, xây dựng mức lương cơ bản bằng số tiền cụ thể trong bảng lương mới. Sắp xếp lại các chế độ phụ cấp hiện hành, bảo đảm tổng quỹ phụ cấp chiếm tối đa 30% tổng quỹ lương.

Cải cách sẽ bãi bỏ phụ cấp thâm niên nghề (trừ quân đội, công an, cơ yếu để bảo đảm tương quan tiền lương với cán bộ, công chức); phụ cấp chức vụ lãnh đạo (do các chức danh lãnh đạo trong hệ thống chính trị thực hiện xếp lương chức vụ); phụ cấp công tác đảng, đoàn thể chính trị - xã hội; phụ cấp công vụ... Sẽ có quy định mới chế độ phụ cấp theo phân loại đơn vị hành chính đối với cấp xã, cấp huyện và cấp tỉnh. Thực hiện nhất quán khoán quỹ phụ cấp hàng tháng đối với người hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, ở thôn và tổ dân phố trên tỉ lệ chi thường xuyên của UBND cấp xã.

Về cơ chế quản lý tiền lương và thu nhập, người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị được sử dụng quỹ tiền lương và kinh phí chi thường xuyên được giao hàng năm để thuê chuyên gia, nhà khoa học, người có tài năng đặc biệt và quyết định mức chi trả thu nhập tương xứng với nhiệm vụ được giao.

Đơn vị sự nghiệp công lập tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư, hoặc tự bảo đảm chi thường xuyên và các quỹ tài chính nhà nước ngoài ngân sách nhà nước được thực hiện cơ chế

Hình 1: Lương cơ sở trong khu vực nhà nước điều chỉnh qua các năm



Nguồn: Chính phủ

tự chủ tiền lương theo kết quả hoạt động như doanh nghiệp.

+ Đối với khu vực doanh nghiệp, thực hiện điều chỉnh tăng mức lương tối thiểu vùng phù hợp tình hình phát triển kinh tế - xã hội, khả năng chi trả của doanh nghiệp để đến năm 2020 mức lương tối thiểu bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Thực hiện thí điểm quản lý lao động, tiền lương đối với doanh nghiệp nhà nước theo các nội dung của Đề án cải cách chính sách tiền lương được phê duyệt.

Tuy nhiên, trong bối cảnh đại dịch kéo dài, chủ trương này đã phải lùi lại 2 năm liên tiếp. Lúc đầu, Trung ương dự kiến lùi thời điểm cải cách tiền lương một năm so với mục tiêu ban đầu, tức là từ ngày 01/7/2022 thay vì từ ngày 01/7/2021. Sau đó các cấp có thẩm quyền tiếp tục quyết định chưa thực hiện trong năm 2022. Nguyên nhân là do nền kinh tế sau đại dịch sẽ có nhiều nhiệm vụ ưu tiên khác nhau, do vậy để đưa vấn đề tiền lương vào nhóm việc cần làm thì phải chuẩn bị nguồn lực và sự quyết tâm của cả hệ thống. Việc cải cách tiền lương khu vực công phụ thuộc hoàn toàn vào ngân sách, nếu sản xuất tiếp tục khó khăn, ảnh hưởng đến nguồn thu sẽ rất khó thực hiện.

Về định hướng cải cách tiền lương sau năm 2022, Trung ương đã quyết định thiết kế cơ cấu tiền lương mới khu vực công gồm lương cơ bản (chiếm khoảng 70% tổng quỹ lương), các khoản phụ cấp (chiếm 30%); bổ sung tiền thưởng (quỹ tiền thưởng bằng khoảng 10% tổng quỹ tiền lương của năm, không bao gồm phụ cấp). Dự kiến trong năm đầu tiên thực hiện cải cách, tiền lương thấp nhất của cán bộ, công chức, viên chức bằng mức lương thấp nhất bình quân các vùng của khu vực doanh nghiệp, sau đó tăng dần theo lộ trình 5 năm. Nghịch lý lương không đủ sống mà phụ cấp quá nhiều, được cho là xuất phát từ sự quản lý không cân đối, áp lực lương thấp đè nặng buộc các ngành phải tìm cách bổ sung phụ cấp. Tới đây, cùng với bảng lương mới, các cơ quan sẽ sắp xếp lại các chế độ phụ cấp hiện hành, bảo đảm tổng quỹ phụ cấp chiếm tối đa 30% tổng quỹ lương.

Với khu vực doanh nghiệp áp dụng lương tối thiểu vùng, lộ trình cải cách đặt ra từ năm 2021, Nhà nước định kỳ điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia. Song 2 năm qua, mức lương tối thiểu vùng chưa thể tăng, vẫn giữ nguyên mức cũ

với 4 vùng. Vùng I: 4,42 triệu đồng; vùng II: 3,92 triệu đồng; vùng III: 3,42 triệu đồng và vùng IV: 3,07 triệu đồng. Lương của doanh nghiệp thời gian tới sẽ có thay đổi rất căn bản. Lương được xác định chính là giá cả của sức lao động, theo nguyên tắc thị trường, có sự can thiệp nhất định của Nhà nước. Người lao động được tăng lương dựa trên tốc độ tăng năng suất lao động, chỉ số giá cả, khả năng chi trả của doanh nghiệp.

3. Kiến nghị

Trước tiên, Chính phủ cần phải xem xét cắt giảm đến mức tối đa số người được hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Thậm chí ở một số xã, số cán bộ còn nhiều hơn người dân trong xã. Điều này là bất hợp lý, cần được chấn chỉnh nghiêm túc.

Đối với doanh nghiệp nhà nước, cần thực hiện tái cơ cấu ngay hoặc xem xét cho giải thể các doanh nghiệp thua lỗ nhiều năm liền để giảm bớt gánh nặng cho ngân sách. Điều này không chỉ có ý nghĩa đối với ngân sách quốc gia, mà còn có ý nghĩa to lớn đối với nền kinh tế cả nước, giúp nền kinh tế hoạt động có hiệu quả hơn, đảm bảo mục tiêu phát triển bền vững. Ngoài ra, các doanh nghiệp nhà nước làm ăn có hiệu quả cũng cần phải thường xuyên đánh giá lại, thực hiện những cải cách theo hướng nâng cao tính cạnh tranh, giảm bớt số lượng lao động không cần thiết, lựa chọn cấp quản lý thông qua thi tuyển,... nhằm đạt được hiệu quả cao nhất trong sản xuất - kinh doanh. Thực hiện được những giải pháp trên giúp ngân sách có được khoản thu từ khu vực kinh tế nhà nước.

Mặt khác, để tạo ra nguồn thu cho ngân sách, cần hoàn thiện hệ thống thuế, trong đó chú trọng hơn nữa đến nguồn thuế trực thu, nhất là thuế thu nhập đối với những cá nhân và tổ chức có thu nhập cao trong xã hội. Cùng với sự phát triển của nền kinh tế, xuất hiện một tầng lớp những người có thu nhập cao, thậm chí rất cao, nhưng Nhà nước chưa kiểm soát được thu nhập của những đối tượng này.

Một giải pháp quan trọng khác là Chính phủ cần xem xét lại các khoản chi tiêu công nhằm tránh tình trạng thất thoát lãng phí. Hiện tượng thất thoát trong đầu tư xây dựng cơ bản lên đến 40%, thậm chí có những trường hợp lên đến 50 - 55%, nhiều khoản chi đầu tư không hiệu quả, nhiều công trình trị giá hàng trăm, hàng nghìn tỷ đồng nhưng xây dựng xong không được sử dụng, bị xuống cấp nghiêm trọng. Nếu khắc phục được vấn đề này, ngân sách

của Chính phủ sẽ tiết kiệm được một khoản chi không cần thiết rất lớn và có thể sử dụng nguồn này để chi trả lương cho người lao động.

Tóm lại, chính sách tiền lương và vấn đề thu nhập của người lao động luôn là mối quan tâm không chỉ của những người làm chính sách, mà

còn của toàn xã hội. Sự bất cập về tiền lương và thu nhập của người lao động đang triệt tiêu động lực của phát triển. Do vậy, cải cách chế độ, chính sách tiền lương nói riêng, chính sách, chế độ phân phối thu nhập nói chung là một tất yếu khách quan ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đảng XIII của Đảng Cộng sản Việt Nam*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia Hà Nội.
2. Đồng Quốc Đạt (2009), Vai trò của hệ thống an sinh - xã hội trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam, *Tạp chí Lao động và Xã hội*, Số 350.
3. Mai Ngọc Cường (2012). An sinh xã hội 25 năm Đổi mới: Thành tựu và những vấn đề đặt ra, *Tạp chí Cộng sản*, số 834.

Ngày nhận bài: 20/2/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 22/3/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 15/4/2022

Thông tin tác giả

ThS. NGUYỄN THỊ NGUYỆT

Khoa Kế toán, Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật công nghiệp

THE REFORM OF WAGE POLICIES IN VIETNAM

● Master. **NGUYEN THI NGUYET**

Faculty of Accounting

University of Economic and Technical Industries

ABSTRACT:

In Vietnam, the monthly salaries of public servants are calculated by multiplying a fixed base salary stipulated by the government with a varying 'salary coefficient' dependent on an individual's seniority and position in office. This wage policy has been used for many years and it has not clearly reflected the real value of labour. As a result, it is necessary for Vietnam to reform its wage policy for public servants in order to encourage public servants to improve their performance and professional qualifications. This paper analyzes the reform of wage policies in Vietnam and some solutions are proposed to support in the future.

Keywords: reform, wage policy, income, basic salary.