

# CẢI CÁCH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG CHO ĐỘI NGŨ CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH CỦA VIỆT NAM

Vũ Hoàng Ngân\*

*Nghiên cứu được thực hiện đánh giá lại chính sách tiền lương cho đội ngũ công chức hành chính của Việt Nam trong giai đoạn vừa qua, và làm rõ những tồn tại về bản chất của chính sách này. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đưa ra một số quan điểm và các giải pháp với hy vọng rằng sẽ là những bước đột phá trong việc cải cách chính sách tiền lương của đội ngũ công chức. Từ những định hướng này, sẽ mở ra những hướng nghiên cứu tiếp để có thể cụ thể hóa thành những chính sách đi vào cuộc sống một cách có hiệu quả.*

**Từ khóa:** Chính sách tiền lương, công chức hành chính, vị trí việc làm, chính sách đổi mới.

## 1. Giới thiệu

Với chính sách đổi mới từ năm 1986, Việt Nam đã có một bước ngoặt trong tư duy theo hướng kinh tế thị trường. Nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa đã dần được định hình với sự lộ diện ngày càng rõ nét qua từng giai đoạn. Kết quả này đã có những ảnh hưởng tích cực đến việc cải thiện chế độ phân phối thu nhập cho người lao động ở Việt Nam nói chung và cho đội ngũ công chức hành chính nói riêng, trên tinh thần “*tạo sự công bằng và động lực phát triển cho xã hội*”. Tuy nhiên bức tranh chính sách tiền lương cho đội ngũ công chức hành chính ở Việt Nam vẫn còn nhiều điểm tối không chỉ cần được giải quyết mà còn phải cải cách mạnh mẽ trên cơ sở đổi mới tư duy hơn nữa. Hiện tại việc phân phối thu nhập vẫn còn mang nặng sắc thái của sự cào bằng chứ chưa công bằng, tách biệt các khu vực kinh tế, nặng về tư duy chủ quan với những quyết định đầy màu sắc hành chính và chính trị.

Đã có nhiều nghiên cứu bàn về chính sách tiền lương cho đội ngũ công chức Việt Nam trong giai đoạn tới. Tuy nhiên, các giải pháp vẫn có xu hướng đi vào lối mòn theo hai hướng là nới khoảng cách thông qua việc thay đổi quan hệ tiền lương tối thiểu – trung bình – tối đa, và tăng tiền lương tối thiểu chung. Cụ thể đề tài độc lập cấp nhà nước về “*Nghiên cứu cơ sở khoa học cho việc cải cách chính sách tiền lương của công chức hành chính Việt Nam trong giai đoạn phát triển mới*” của Trường Đại học Lao động – Xã hội, được hoàn thành vào năm 2013 có đưa ra một số đề xuất cơ bản, gồm: Tiếp tục và hoàn thiện chính sách tiền lương tối thiểu cho công chức hành chính; Hoàn thiện hệ thống thang bảng lương trên cơ sở xác định quan hệ tiền lương theo từng giai đoạn được nới rộng dần (Trường Đại học Lao động – Xã hội, 2013).

Chính vì vậy, việc nghiên cứu để cải cách chính sách tiền lương cho đội ngũ công chức hành chính của Việt Nam trên cơ sở khoa học là một việc nhìn nhận thực sự cần thiết và có ý nghĩa.

Nghiên cứu này nhằm một số những mục tiêu cụ thể sau:

- Khái quát đặc điểm nguồn nhân lực công chức hành chính của Việt Nam;
- Đánh giá chung về chính sách tiền lương cho đội ngũ công chức hành chính trong những giai đoạn qua;
- Nêu bật được những tồn tại của chính sách tiền lương cho đội ngũ công chức hành chính trong giai đoạn hiện nay;
- Đề xuất quan điểm và một số giải pháp nhằm cải cách chính sách tiền lương cho đội ngũ công chức hành chính trong thời gian tới.

### *Phương pháp nghiên cứu*

Về nguồn dữ liệu, nghiên cứu sử dụng các thông tin thứ cấp, như: các văn bản chính sách nhà nước trong lĩnh vực tiền lương, thu nhập công chức hành chính, các đề tài nghiên cứu về cải cách chính sách tiền lương ở Việt Nam. Trên cơ sở dữ liệu đó, tiến hành tổng hợp, phân tích, so sánh để có cái nhìn khách quan thực trạng chế độ tiền lương ở Việt Nam.

## 2. Đặc điểm nguồn nhân lực công chức hành chính Việt Nam

Đặc điểm đầu tiên của nguồn nhân lực công chức hành chính là sự ổn định về nhiệm vụ và số lượng công chức: Đó là sự ổn định nhiệm vụ được giao, nếu có biến động cũng phải trong một thời gian dài, nhưng vẫn được xây dựng trên cơ sở mục tiêu được xác định. Tiếp đến là sự ràng buộc của hệ thống chính sách: đó là những sự ràng buộc mang tính

cứng nhắc, hành chính trong việc ra các quyết định nhân sự như tuyển dụng, đào tạo, lương... Thứ ba là công chức hưởng lương từ ngân sách nhà nước nên bị sức ép về “ngân sách hàng năm” của Chính phủ. Đặc biệt, điểm rất quan trọng của công chức hành chính của mọi quốc gia, đó là những giá trị truyền thống căn bản, như: tính trách nhiệm, trung lập, chính nghĩa, sự công minh, tính đại diện, tính hiệu quả và sự liêm khiết luôn được đề cao (Trần Thị Thu & Vũ Hoàng Ngân, 2013).

Theo Luật Cán bộ công chức (điều 32), công chức gồm: (1) Công chức trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, tổ chức chính trị - xã hội; (2) Công chức trong cơ quan nhà nước; (3) Công chức trong bộ máy lãnh đạo, quản lý của các đơn vị sự nghiệp công lập; (4) Công chức trong cơ quan, đơn vị thuộc quân đội nhân dân mà không phải là sỹ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân quốc phòng; trong cơ quan đơn vị thuộc công an nhân dân mà không phải là sỹ quan, hạ sỹ quan chuyên nghiệp (Quốc hội, 2008).

“Tổng biên chế công chức hưởng lương từ ngân sách nhà nước năm 2014 của các cơ quan, tổ chức hành chính nhà nước và cơ quan đại diện của Việt Nam ở nước ngoài (không bao gồm biên chế công chức của Bộ Công an, Bộ Quốc phòng, biên chế công chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập và biên chế công chức cấp xã) là 281.714 biên chế, không đổi so với năm 2013” (Phuong Dung, 2013).

Mặc dù đã có nhiều giải pháp nhằm thay đổi bộ mặt công chức Việt Nam, nhưng vẫn còn những tồn tại sau:

Theo số liệu của Bộ Nội vụ về thực trạng đội ngũ cán bộ, công chức tại một Hội thảo “Cải cách thủ tục, quy trình hành chính”, hiện nay có: 33% công chức trong bộ máy hành chính nhà nước “ngồi chơi xơi nước”, 33% công chức có cũng được, không có cũng xong, 33% còn lại tạm gọi là có làm việc thực sự (Cầm Thúy, 2011). Tình trạng này dẫn đến năng suất lao động của công chức thấp.

Về tình trạng tham nhũng, tại Hội nghị nhóm tư vấn các nhà tài trợ cho Việt Nam giữa kỳ ngày 9/6/2006 nhận định “*Tham nhũng ở Việt Nam đến mức báo động*” (Phan Anh, 2006). Theo cách xếp hạng về tham nhũng của Tổ chức Minh bạch Quốc tế (Transparency International), điểm số về minh bạch của Việt Nam ngày càng thấp so với các nước. Và cuộc khảo sát 95 quốc gia trên thế giới của Tổ chức Minh bạch Quốc tế về nạn tham nhũng năm 2013 cho biết 30% dân Việt Nam đã phải đút lót nhân viên công quyền, 55% số người được hỏi cho rằng tham nhũng tăng lên, 38% số người tin rằng các nỗ lực của Chính phủ Việt Nam nhằm chống

tham nhũng là không có hiệu quả (Tham nhũng tại Việt Nam, 2013). Kết quả từ một nghiên cứu về mức sống của công chức của Bộ Nội vụ cho thấy “98% công chức không sống được bằng lương” (Tuyết Mai, 2012). Và có vẻ như việc tham nhũng của công chức hành chính được coi là “đương nhiên” để “bù đắp” cho tiền lương không đủ sống.

### 3. Chính sách tiền lương công chức hành chính qua các giai đoạn từ 1986 đến nay – bản chất và những thay đổi

#### 3.1. Giai đoạn 1985 đến 1993

Năm 1986 đã khởi xướng chính sách đổi mới, nhấn mạnh yêu cầu đổi mới tư duy, trên cơ sở “sử dụng đúng đắn quan hệ hàng hoá - tiền tệ là đặc trưng của cơ chế mới về quản lý”, đòi hỏi “sản xuất phải gắn với thị trường, mọi hoạt động kinh tế phải so sánh chi phí với hiệu quả, các tổ chức và đơn vị kinh tế phải tự bù đắp chi phí và có lãi để tái sản xuất mở rộng (Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VI, 1986).

Đại hội Đảng VII năm 1991 khẳng định đường lối “*Phát triển một nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần theo định hướng Xã hội Chủ nghĩa, xoá bỏ triệt để cơ chế quản lý tập trung quan liêu, bao cấp, hình thành cơ chế thị trường có sự quản lý của nhà nước bằng pháp luật, kế hoạch, chính sách và các công cụ khác*” (Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VII, 1991).

Đây cũng là đợt cải cách đầu tiên về tiền lương trong thời kỳ đổi mới với quan điểm: các hỗ trợ khác trước đây cho công chức như nhà ở, lương thực, thực phẩm,... sẽ được quy đổi tất cả thành tiền hình thành nên lương (tiền tệ hóa). Tất cả các sản phẩm tiêu dùng được trả lại cho thị trường và giá cả sẽ do thị trường điều tiết.

Sự ra đời của Nghị định số 235/HĐBT của Hội đồng Bộ trưởng về cải tiến chế độ tiền lương của công nhân, viên chức và các lực lượng vũ trang, là bước đột phá về cải cách lương về giá – lương – tiền với nội dung chính là: tính đủ chi phí hợp lý vào sản xuất, thực hiện cơ chế một giá, đảm bảo tiền lương thực tế cho những người làm công ăn lương, xác lập quyền tự chủ về tài chính cho các cơ sở kinh tế (Hội đồng Bộ trưởng, 1985). Đây là bước chuyển đổi tư duy về tiền lương, có thể gọi là “đột phá”. Trước năm 1985, chế độ đãi ngộ bao gồm lương, các khoản hiện vật không mất tiền hoặc chỉ phải chi trả một mức tiền nhỏ như nhà ở, lương thực, tem phiếu thực phẩm,... Với cải cách này, các khoản hiện vật trên dần được thay thế bằng tiền, và các hàng hóa được trả lại cho thị trường điều tiết. Đây là nền tảng hình thành thị trường lao động và tiền lương thể hiện rõ

bản chất trong nền kinh tế thị trường.

Với mức lương cơ sở tối thiểu được ấn định là 220 đồng, một quan hệ tiền lương 1-1,32-3,5 đã được hình thành. Đó là chênh lệch mức lương giữa nhân viên tạp vụ, thang bậc 1 đại học và bậc tối đa bộ trưởng. Mức lương của công chức sẽ được xác định bằng tiền lương tối thiểu nhân với hệ số lương bậc lương tương ứng của công chức. Bản chất và cách tính lương của công chức của giai đoạn này vẫn được duy trì cho đến hiện nay (năm 2014). Ngoài mức lương trên, còn có 12 khoản phụ cấp bù đắp chênh lệch về điều kiện lao động và sinh hoạt,... như: Phụ cấp khu vực, phụ cấp chênh lệch giá sinh hoạt theo vùng, phụ cấp thâm niên. Đặc biệt, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp ưu đãi với một số ngành nghề, phụ cấp độc hại, phụ cấp trách nhiệm,...

Từ 1985 đến 1993, do ảnh hưởng của lạm phát, để duy trì phần nào đó mức lương thực tế, tiền lương tối thiểu đã được điều chỉnh 21 lần.

### 3.2. Giai đoạn 1993 đến 2004

Nếu 1985 là bước đột phá cải cách lương thì năm 1993 thực sự là một cuộc cách mạng. Năm 1993, Việt Nam đã thay đổi triệt để phân phối gián tiếp sang trực tiếp trong lương, với quan điểm: tiền lương phải đảm bảo tái sản xuất sức lao động, kích thích người lao động làm việc năng suất, chất lượng, hiệu quả và thực hiện phân phối công bằng trong xã hội; Tiền lương phải là thước đo giá trị, áp dụng ở mọi thành phần kinh tế khi có quan hệ lao động trên thị trường (Thủ tướng Chính phủ, 1993). Việc thực hiện tiền tệ hóa tiền lương một cách triệt để chính là việc xóa bỏ bao cấp và giảm gánh nặng ngân sách.

Nội dung cơ bản của cải cách tiền lương đợt này là thay đổi triệt để cấu trúc tiền lương từ việc phân phối gián tiếp sang trực tiếp, xóa bỏ bao cấp về tiền điện, nhà, tiền học, chữa bệnh. Hai trụ cột chính của an sinh xã hội là bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế đã được hình thành. Quỹ bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế đã có sự độc lập với ngân sách nhà nước.

Quan hệ tiền lương đã được nới rộng hơn giai đoạn 1986-1993 (1-1,78-8,5). Xuất phát điểm tiền lương tối thiểu của thời điểm đầu của giai đoạn này là 120 nghìn đồng (tương đương 60 kg gạo).

Trong giai đoạn này, tiền lương tối thiểu đã được điều chỉnh 03 lần và đến năm 2004 là 210 nghìn đồng.

### 3.3. Giai đoạn 2004 đến nay (2014)

Tiếp đến là cải cách tiền lương năm 2004 với sự ra đời của 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, trên tinh thần thực hiện tốt nguyên tắc

phân phối theo lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh và lập lại trật tự công bằng trong phân phối. Từ đó tiền lương phải là nguồn sống chính của cán bộ công chức (Thủ tướng Chính phủ, 2004).

Từ 2004 đến nay (2014) việc thay đổi chính sách tiền lương không có gì nổi bật mà chủ yếu nâng mức lương tối thiểu do áp lực của giá cả, mở rộng quan hệ tiền lương (1- 2,34 - 10), bỏ bớt một số bậc lương và bổ sung thêm các chế độ phụ cấp. So với chế độ tiền lương năm 1993, không có thay đổi gì lớn. Trong giai đoạn này, tiền lương tối thiểu đã được điều chỉnh 9 lần, bản chất chỉ là sự cố gắng “chạy theo” mức tăng giá tiêu dùng.

### 4. Những vấn đề đặt ra về chính sách tiền lương cho đội ngũ công chức hành chính ở Việt Nam về mặt lý luận và thực tiễn

Chính sách tiền lương cho đội ngũ công chức hành chính chưa thực sự được xây dựng và vận hành theo nguyên tắc thị trường, chưa tôn trọng đầy đủ và nhất quán những nguyên tắc của nền kinh tế thị trường, mà vẫn nghiêng về quyết định chính sách tiền lương còn mang tính hành chính, duy ý chí, “bộc thuốc” và nặng về chính trị.

*Thứ nhất*, việc xác định tiền lương tối thiểu chung chưa có cơ sở thuyết phục để đảm bảo mức sống tối thiểu, và việc điều chỉnh lương tối thiểu chung phụ thuộc gần như duy nhất vào ngân sách nhà nước và khả năng chi trả. Theo một nghiên cứu của Ủy ban các vấn đề xã hội “mức lương tối thiểu cho khu vực công năm 2012 chỉ đáp ứng 38,4% nhu cầu sống tối thiểu của người lao động” (*Luong thấp thế sao công chức vẫn sống được*, 2013).

*Thứ hai*, quan hệ tiền lương trong các giai đoạn vừa qua có xu hướng được nới rộng, tuy nhiên cơ sở của những nới rộng cụ thể này chưa được thể hiện rõ nét.

*Thứ ba*, mức lương công chức được xác định trên cơ sở tiền lương tối thiểu chung và hệ số lương của nhà nước. Trong khi mức lương tối thiểu chung của nhà nước hiện nay phụ thuộc chủ yếu vào khả năng chi trả của nhà nước, nên dẫn đến không đảm bảo được bản chất của mức lương tối thiểu và sự so sánh với các mức lương của người lao động các khu vực khác.

Đặc trưng của yếu tố “Định hướng xã hội chủ nghĩa” chưa rõ nét nên chính sách tiền lương còn tỏ ra lúng túng, luẩn quẩn, do sợ bị chệch hướng. Yếu tố “công bằng” có xu hướng vẫn theo lối mòn của sự “cào bằng” và chưa được tiếp cận theo hướng công bằng giữa cái nhận và cái đóng góp. Công bằng xã hội trong phân phối thu nhập sẽ là động lực cho xã hội phát triển, và đó chính là cơ sở cho một sự gắn kết chặt chẽ giữa “nền kinh tế thị trường” và

“Định hướng xã hội chủ nghĩa”.

Quan hệ tiền lương thực tế có xu hướng ngày càng bị méo mó và bị phá vỡ do ảnh hưởng của chế độ phụ cấp lương và những đặc quyền, đặc lợi của chính vị trí của công chức mang lại. Trước tiên đó là hiện tượng sự độc lập của mỗi ngành trong việc đề xuất các chế độ phụ cấp. Thứ hai, do quan hệ tiền lương và mức lương quá bất hợp lý nên có xu hướng được tự động điều chỉnh bằng việc ra đời quá nhiều chế độ phụ cấp thậm chí có sự giao thoa giữa các loại phụ cấp. Đặc biệt, các thu nhập “không chính thức” của công chức đến từ vị trí làm việc của họ ngày càng trở nên khó kiểm soát.

Mức lương cụ thể của công chức vẫn nặng về bằng cấp, chưa theo vị trí việc làm và kết quả thực hiện công việc.

Việc cải cách lương không mang lại kết quả như mong muốn do tính khả thi của nó còn phụ thuộc vào sự đồng bộ của cải cách hành chính và các hoạt động quản lý nguồn nhân lực khác như phân tích vị trí việc làm, tuyển dụng, đào tạo, đánh giá viên chức. Tiền lương trung bình của công chức thấp trong khi quỹ lương từ ngân sách nhà nước dành cho công chức quá lớn so với khả năng chi trả. Các giải pháp về quản lý nguồn nhân lực một cách có hiệu quả cho khu vực này có thể nói gần như không hoạt động hoặc mới dừng lại ở việc “hô khẩu hiệu” và “quyết tâm”.

## 5. Quan điểm và giải pháp cải cách chính sách tiền lương cho đội ngũ công chức ở Việt Nam

### 5.1. Quan điểm cải cách chính sách tiền lương cho đội ngũ công chức ở Việt Nam

#### 5.1.1. Công chức phải sống được “đàng hoàng” bằng lương

Ở bất kỳ chế độ xã hội nào, công chức vẫn luôn đòi hỏi nguồn nhân lực chất lượng cao. Tuy nhiên, hiệu quả hoạt động của nguồn nhân lực này lại phụ thuộc nhiều vào các chính sách quản lý nguồn nhân lực của nhà nước. Trong đó, việc đảm bảo công chức sống được “đàng hoàng” bằng lương, đặc biệt so với xã hội đóng vai trò quan trọng.

Chỉ khi sống được “đàng hoàng” bằng lương, những giá trị truyền thống căn bản đã được nêu trên của công chức là tính trách nhiệm, trung lập, chính nghĩa, sự công minh, tính đại diện, tính hiệu quả và sự liêm khiết, mới được đề cao và phát huy tác dụng.

#### 5.1.2. Không dùng mức lương tối thiểu chung hay mức lương cơ sở, cũng như không xây dựng quan hệ tiền lương tối thiểu – trung bình – tối đa để xác định lương cho công chức hành chính

Như đã phân tích ở trên, quan điểm xác định lương cho công chức từ những năm 1985 và được

duy trì cho đến nay là dựa trên cơ sở mức lương tối thiểu chung và hệ số lương. Mức lương tối thiểu chung là lưới an toàn xã hội, chống bóc lột, đói nghèo, làm chuẩn cho chính sách xã hội và việc làm bền vững, bảo vệ cho những người nghèo khổ nhất trong xã hội. Việc sử dụng cơ sở này xác định lương cho công chức hành chính, trước tiên không tương xứng về mặt hình ảnh. Thứ hai, việc hình thành quan hệ tiền lương sẽ phù hợp hơn với một doanh nghiệp khi việc xác định giá trị công việc của các chức danh khá rõ ràng và hợp lý, trong khi giá trị công việc của công chức hành chính tương đối trừu tượng. Chính vì vậy, việc cố gắng xây dựng quan hệ tiền lương sẽ có xu hướng bị gò ép và chủ quan.

#### 5.1.3. Tiền lương công chức phải có sự tương quan với tiền lương trên thị trường

Đây là một quan điểm cơ bản nhất cần được quán triệt trong việc cải cách chế độ phân phối thu nhập cho công chức hành chính trong thời gian tới. Đây cũng chính là yếu tố thể hiện được bản chất, tuân thủ những quy luật của nền kinh tế thị trường. Nếu quan điểm này không được tuân thủ, hai xu hướng tất yếu được hình thành. Thứ nhất, đó là dòng di chuyển từ công chức hành chính ra bên ngoài. Thứ hai, thu nhập công chức hành chính bị “méo mó” để trả lại giá trị thực của vị trí việc làm mà tầm quan trọng của nó do chính quyết định hành chính của nhà nước mang lại chứ chưa hẳn đã là đóng góp của họ cho tổ chức, cho xã hội.

#### 5.1.4. Mức lương phải tương xứng với vị trí việc làm, kết quả hoạt động của cá nhân, đơn vị, ngành và xã hội của công chức hành chính

Việc tuân thủ quan điểm này sẽ là cơ sở cho việc đảm bảo công bằng xã hội và động lực phát triển cho xã hội. Ngoài yếu tố công bằng với bên ngoài như quan điểm trên, mức lương phải đảm bảo tương xứng với chính công việc của công chức hành chính và đặc biệt chính là tương xứng với kết quả làm việc của họ, và những kết quả đó có đóng góp như thế nào cho tổ chức nơi họ làm việc và cuối cùng là cho xã hội.

#### 5.1.5. Cải cách chế độ phân phối thu nhập phải đi đôi với cải cách hành chính, công tác quản lý nguồn nhân lực và đặc biệt là hoạt động giám sát công chức

Sẽ là duy ý chí nếu như chỉ đưa ra giải pháp chung đó là tăng lương hay những gì tương tự. Điều quan trọng là tăng như thế nào, hiệu quả của giải pháp về mặt dài hạn và đặc biệt là tính khả thi của nó. Chính vì vậy, cần quan tâm đến tất cả những vấn đề liên quan đến nguồn chi trả, công tác đánh giá cán bộ, giám sát cán bộ, tinh giảm biên chế...

## 5.2. Giải pháp cải cách chính sách tiền lương cho đội ngũ công chức hành chính ở Việt Nam

### 5.2.1. Thiết lập một hệ thống chế độ đãi ngộ tài chính trực tiếp linh hoạt

Chế độ đãi ngộ tài chính trực tiếp cần linh hoạt theo hướng sau:

Thu nhập công chức cần được thiết kế nhiều thành phần. Ngoài phần lương cơ bản đảm bảo đời sống, còn có cơ hội được hưởng thu nhập “mềm” khác theo chu kỳ khác nhau của cuộc sống nghề nghiệp, phụ thuộc vào kết quả làm việc cá nhân, kết quả của đơn vị, của ngành và của xã hội.

Nên có khoản thu nhập tài chính trực tiếp dành cho công chức được nhận khi nghỉ hưu bên cạnh trợ cấp hưu trí. Việc này đồng nghĩa với việc vì một lý do gì đó có thể khách quan hoặc chủ quan họ rời bỏ công chức hành chính, họ sẽ không có cơ hội được hưởng chế độ này. Điều này hạn chế áp lực hiện nay của công chức khi còn đang đi làm luôn phải cố gắng tích lũy để lo khi tuổi già.

### 5.2.2. Triển khai việc xác định vị trí việc làm

Việc ra đời nghị định 36/2013/NĐ-CP của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức (Thủ tướng Chính phủ, 2013a) và Thông tư số 05/2013/TT-BNV ngày 25/6/2013 của Bộ Nội vụ về việc hướng dẫn Nghị định số 36/2013/NĐ-CP chính là hướng để thực hiện giải pháp này (Bộ Nội vụ, 2013).

Với mỗi vị trí việc làm cần xây dựng được bản mô tả công việc và khung năng lực tương ứng. Từ đó có thể xác định được ngạch công chức với mỗi vị trí việc làm.

### 5.2.3. Xác định mức lương cho các vị trí việc làm trên cơ sở gắn với thị trường lao động và điều chỉnh, cập nhật hàng năm

Việc xác định tiền lương trên thị trường cần được tính cho từng vị trí việc làm hoặc ngạch công chức tương ứng, và sẽ là cơ sở định hướng mức lương cho các vị trí việc làm đó. Mỗi vị trí việc làm hoặc ngạch công chức tương ứng của công chức hành chính cần được so sánh với một thị trường lao động tham chiếu hợp lý. Thị trường lao động tham chiếu là thị trường gồm các công việc có liên quan, nơi đó sử dụng các công việc tương đồng về năng lực, trình độ, kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm,... với vị trí việc làm mà chúng ta cần so sánh. Một thị trường lao động tham chiếu có thể không gồm chỉ một vị trí việc làm cố định mà có thể gồm một số vị trí việc làm khác nhau trên thị trường và cần xem xét điều chỉnh theo thời gian. Khi xác định những vấn đề này cần quan tâm đến các tiêu chí như khu vực địa lý, ngành nghề hoạt động...

Ví dụ vị trí việc làm “Bộ trưởng”, sẽ dùng thị

trường lao động tham chiếu gồm những vị trí việc làm nào trên thị trường?

### 5.2.4. Đổi mới chính sách đánh giá công chức

Kết quả đánh giá công chức theo chu kỳ sẽ là cơ sở cho các quyết định quy hoạch, đào tạo, bố trí sử dụng, tuyển chọn, đề bạt, lương, thưởng đối với công chức. Việc đánh giá này cần phải dựa vào bản mô tả công việc và đặc biệt một nội dung quan trọng trong đó dùng làm cơ sở để đánh giá, đó là các nhiệm vụ và tiêu chí đánh giá hoàn thành công việc.

Trước tiên các nhiệm vụ và tiêu chí đánh giá hoàn thành công việc cần được xác định một cách rõ ràng theo những chu kỳ nhất định. Ngoài ra nên áp dụng những công cụ quản trị hiện đại trong nền kinh tế thị trường vào quản trị công như triển khai thẻ điểm cân bằng, cơ sở tiến hành đánh giá nhân viên theo chỉ số đánh giá kết quả công việc KPI (Key Performance Indicator).

### 5.2.5. Một số giải pháp để đảm bảo tính khả thi những giải pháp trên

#### Đánh giá lại công chức hành chính

Trên cơ sở khung năng lực được xác định, gồm năng lực, kỹ năng cần phải có để hoàn thành nhiệm vụ ở vị trí việc làm cụ thể, mỗi đơn vị cần có sự rà soát cụ thể từng cá nhân người lao động. Đây cũng là một phần công việc phải triển khai thực hiện Nghị định 36/2013/NĐ-CP của Chính phủ về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức và Thông tư số 05/2013/TT-BNV ngày 25/6/2013 của Bộ Nội vụ về việc hướng dẫn Nghị định số 36/2013/NĐ-CP.

#### Khoán quỹ lương và phân quyền tự chủ tài chính cho từng ngành, từng đơn vị cơ sở

Thủ tướng Chính phủ đã ra Nghị định 117/2013/NĐ-CP về sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 130/2005/NĐ-CP quy định chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan Nhà nước (Thủ tướng Chính phủ, 2013b). Nghị định này thực chất mới chỉ là bước đầu cho việc tiến tới khoán quỹ lương và phân quyền tự chủ tài chính cho các đơn vị. Đẩy nhanh việc xác định quỹ lương giao khoán trên cơ sở định biên lao động của từng đơn vị cơ sở mà được giao trên cơ sở vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức. Trên cơ sở quỹ lương được giao cũng như các chi phí khác, các đơn vị được quyền tự chủ trong việc chi trả cho người lao động. □

**Ghi chú:**

1. Sống một cách tử tế, đừng đần.

**Tài liệu tham khảo**

Bộ Nội vụ (2013), *Thông tư số 05/2013/TT-BNV hướng dẫn thực hiện nghị định số 36/2013/NĐ-CP*, ban hành ngày 25 tháng 6 năm 2013.

Cầm Thúy (2011), *Ngồi chơi, xơi nước*, Báo Đại đoàn kết, truy cập ngày 31 tháng 5 năm 2011, từ <<http://mobi.daidoanket.vn/index.aspx?Menu=1451&chitiet=31290&Style=1>>.

Hội đồng Bộ trưởng (1985), *Nghị định số 235/HĐBT về cải tiến chế độ tiền lương của công nhân, viên chức và các lực lượng vũ trang*, ban hành ngày 18 tháng 09 năm 1985.

*Lương thấp thế sao công chức vẫn sống được (2013)*, truy cập ngày 18 tháng 6 năm 2013, từ <<http://kienthuc.net.vn/soi-xet/luong-thap-the-sao-cong-chuc-van-song-duoc-237536.html>>.

Phan Anh (2006), *Tham nhũng ở Việt Nam đến mức báo động*, Báo Dân Trí, truy cập ngày 10 tháng 6 năm 2006, từ <<http://dantri.com.vn/xa-hoi/tham-nhung-o-viet-nam-den-muc-bao-dong-122537.htm>>.

Phuong Dung (2013), *Cả nước có hơn 280 nghìn công chức hưởng biên chế*, truy cập ngày 27 tháng 11 năm 2013, <<http://fica.vn/dong-chay-von/ca-nuoc-co-hon-280-nghin-cong-chuc-huong-bien-che-3-6350.html>>.

Quốc hội (2008) *Luật Cán bộ Công chức, số 22/2008/QH12 của Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam*, ban hành ngày 13 tháng 11 năm 2008.

*Tham nhũng tại Việt Nam (2013)*, truy cập ngày 07 tháng 5 năm 2014, từ <[http://vi.wikipedia.org/wiki/Tham\\_nh%C5%A9ng\\_t%E1%BA%A1i\\_Vi%E1%BB%87t\\_Nam](http://vi.wikipedia.org/wiki/Tham_nh%C5%A9ng_t%E1%BA%A1i_Vi%E1%BB%87t_Nam)>.

Thủ tướng Chính phủ (1993), *Nghị định số 25/CP quy định tạm thời chế độ tiền lương mới của công chức, viên chức hành chính, sự nghiệp và lực lượng vũ trang*, ban hành ngày 23 tháng 5 năm 1993.

Thủ tướng Chính phủ (2004), *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*, ban hành ngày 11 tháng 12 năm 2004.

Thủ tướng Chính phủ (2013a), *Nghị định số 36/2013/NĐ-CP về vị trí việc làm và cơ cấu ngạch công chức*, ban hành ngày 22 tháng 4 năm 2013.

Thủ tướng Chính phủ (2013b), *Nghị định 117/2013/NĐ-CP sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 130/2005/NĐ-CP quy định chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về sử dụng biên chế và kinh phí quản lý hành chính đối với các cơ quan Nhà nước*, ban hành ngày 22 tháng 4 năm 2013.

Trần Thị Thu & Vũ Hoàng Ngân (2013), *Quản lý nguồn nhân lực trong tổ chức công*, Nhà xuất bản Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

Trường Đại học Lao động Xã hội (2013), *Nghiên cứu cơ sở khoa học cho việc cải cách chính sách tiền lương của công chức hành chính Việt Nam trong giai đoạn phát triển mới*, Báo cáo tổng hợp, Đề tài độc lập cấp nhà nước, Mã số ĐTĐL.2011-G/58.

Tuyết Mai (2012), *Tăng lương, công chức trẻ vẫn ngậm ngùi*, truy cập ngày 1 tháng 11 năm 2012, từ <<http://us.24h.com.vn/tin-tuc-trong-ngay/tang-luong-cong-chuc-tre-van-ngam-ngui-c46a495244.html>>.

*Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VI* (1986), Nhà Xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

*Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VII* (1991), Nhà Xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

**Reforming salary policy for public administrative officers in Vietnam**

*Abstract:*

*This study assesses the recent salary policies for public administrative officers in Vietnam. The findings indicate the inherent shortcomings of these policies. Based on that, the research provides some implications and solutions to reforming the salary policies.*

**Thông tin tác giả:**

**\*Vũ Hoàng Ngân, Phó Giáo sư, Tiến sĩ**

- Tổ chức tác giả công tác: Trường Đại học Kinh tế Quốc dân

- Lĩnh vực nghiên cứu chính: Kinh tế học lao động, Quản lý nguồn nhân lực công, Quản trị nguồn nhân lực, Hành vi tổ chức

- Địa chỉ liên hệ: Địa chỉ email: [nganvh@neu.edu.vn](mailto:nganvh@neu.edu.vn)