

Thực trạng chính sách tiền lương công chức hành chính và định hướng cải cách cho giai đoạn tới

PGS.TS. Nguyễn Thị Thuận, TS. Vũ Hồng Phong

Trường Đại học Lao động – Xã hội

Email: thuannt2@yahoo.com

Bội, viết này hướng vào phân tích thực trạng chính sách tiền lương công chức hành chính (CCQHC) hiện hành, thực trạng tiền lương – thu nhập của công chức hành chính và những tác động của chính sách tiền lương công chức hành chính hiện hành đến thái độ, tinh thần làm việc và chất lượng của công chức hành chính. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất các giải pháp cải cách tiền lương công chức trong giai đoạn tới.

Từ khóa: Tiền lương; Tiền lương Công chức hành chính; Chính sách tiền lương công chức hành chính; Thực trạng tiền lương và thu nhập của công chức hành chính; Cải cách chính sách tiền lương công chức hành chính.

1. Thực trạng chính sách tiền lương công chức hành chính hiện hành

Chính sách tiền lương có vị trí quan trọng trong hệ thống chính sách kinh tế xã hội của đất nước, là động lực trong việc phát triển kinh tế, nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước, sử dụng có hiệu quả nguồn lao động và khả năng làm việc của từng người. Tiền lương tối thiểu, thang bảng lương, hình thức trả lương, các chế độ phụ cấp và cơ chế quản lý tiền lương, thu nhập của công chức hành chính là những nội dung quan trọng của chính sách tiền lương, là cơ sở để luật pháp hoá, bảo vệ quyền lợi của cán bộ, công chức hành chính, đồng thời cũng phản ánh trình độ phát triển kinh tế - xã hội và mức sống chung đạt được của mỗi quốc gia. Đến nay, chính sách tiền lương ở Việt Nam nói chung và chính sách tiền lương đối với công chức hành chính nói riêng đã trải qua 3 lần cải cách, phù hợp với mỗi giai đoạn phát triển của đất nước, không ngừng hoàn thiện, từng bước đáp ứng được yêu cầu chuyển đổi nền kinh tế từ kế hoạch hoá tập trung sang kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Tuy vậy, chính sách tiền lương hiện nay vẫn còn những hạn chế cần được tổng kết, đánh giá trên cơ sở đó có những thay

đổi kể cả về quan điểm và nhận thức, cũng như tổ chức thực hiện để xây dựng chính sách tiền lương phù hợp với điều kiện thực tế và tiến trình hội nhập quốc tế. Chính sách tiền lương công chức hiện nay đã có nhiều điểm tích cực so với chính sách tiền lương trước đó (chính sách tiền lương năm 1985 và 1993), cụ thể:

Về tiền lương tối thiểu: Mức lương tối thiểu đã được tiền tệ hoá, xoá bỏ bao cấp trong tiền lương và thực hiện điều chỉnh tiền lương tối thiểu theo tốc độ tăng của giá cả sinh hoạt và tốc độ tăng trưởng kinh tế, nhằm đảm bảo tiền lương thực tế cho cán bộ công chức hành chính. (từ năm 2004 đến nay, nước ta đã 7 lần điều chỉnh tiền lương tối thiểu chung: năm 2005 điều chỉnh tiền lương tối thiểu từ 290.000 đồng/tháng (áp dụng từ năm 2003) lên 350.000 đồng/tháng, tháng 10/2006: tăng lên 450.000 đồng/tháng, tháng 1/2008: 540.000 đồng/tháng, tháng 5/2009: 650.000 đồng/tháng, tháng 5/2010: 730 nghìn đồng, tháng 5/2011: 830.000 đồng/tháng, tháng 5/2012: 1.050.000 đồng/tháng).

Về quan hệ tiền lương tối thiểu – trung bình – tối đa: tăng khoảng giãn cách về tiền lương từ 1 – 1,8 –

10 (năm 1993) lên 1 – 2,34 – 13 góp phần giảm tính bình quân trong trả lương, kích thích lao động có trình độ chuyên môn, tay nghề cao.

Về hệ thống thang, bảng lương:

- Bảng lương đối với cán bộ, công chức nhà nước năm 2004 so với bảng lương năm 1993 được sửa đổi và rút ngắn các bậc và thiết kế mới, giảm bớt tính công kênh trong hệ thống bảng lương. Cụ thể:

+ Đối với chuyên viên cao cấp (A3) từ 7 bậc rút xuống còn 6 bậc.

+ Đối với chuyên viên chính (A2) từ 9 bậc rút xuống còn 8 bậc.

+ Đối với bậc chuyên viên (A1) từ 10 bậc rút xuống còn 9 bậc

+ Đối với bậc chuyên viên (A0): 10 bậc (yêu cầu về trình độ cao đẳng, mới)

+ Đối với chuyên viên loại B, C từ 16 bậc rút xuống còn 12 bậc.

- Đối với cán bộ công chức được bổ nhiệm hưởng lương chuyên môn nghiệp vụ thì phần tiền lương chức vụ không nằm trong cơ cấu bảng lương mà được quy định bằng phụ cấp chức vụ lãnh đạo tương ứng. Khi thôi giữ chức vụ thì thôi hưởng phụ cấp chức vụ lãnh đạo, thuận lợi trong sử dụng cán bộ công chức (thuyên chuyển, đề bạt).

- Các ngạch công chức được quy định nội dung công việc, trình độ công chức theo tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ. Việc áp dụng chức danh tiêu chuẩn công chức, viên chức nhằm làm cơ sở đào tạo, bồi dưỡng, tuyển dụng, bổ nhiệm, nâng ngạch, chuyển ngạch và khuyến khích cán bộ, công chức phấn đấu nâng cao trình độ nghề nghiệp, chuyên môn để có đủ điều kiện phấn đấu lên ngạch cao hơn.

Về các chế độ phụ cấp lương và chế độ nâng ngạch, bậc lương:

- Nhà nước ban hành các chế độ phụ cấp lương: phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp chức vụ, phụ cấp kiêm nhiệm các chức danh lãnh đạo, phụ cấp khu vực, phụ cấp thu hút, phụ cấp độc hại nguy hiểm, phụ cấp trách nhiệm công việc, phụ cấp lưu động, phụ cấp đặc biệt và các chế độ phụ cấp ưu đãi nghề như phụ cấp trách nhiệm nghề đối với ngành toàn án, kiểm sát, phụ cấp thâm niên nghề đối với ngành giáo dục,... đã góp phần bù đắp hao phí sức lao động mà tiền lương chưa tính đến và thực hiện ưu đãi, khuyến khích, thu hút lao động đối với một số ngành nghề.

Về cơ chế quản lý tiền lương: Cơ chế quản lý tiền lương đã có nhiều thay đổi phù hợp với cơ chế thị trường. Đối với các cơ quan hành chính, nguồn tiền lương do ngân sách cấp thì Nhà nước trực tiếp xác định và duyệt biên chế, quản lý chặt chẽ việc trả lương cho công chức. Tách hẳn biên chế viên chức khu vực sự nghiệp có thu sang chế độ hạch toán tự trang trải hoặc cơ chế Nhà nước hỗ trợ một phần kinh phí hoạt động và trả lương, giảm bớt gánh nặng từ ngân sách Nhà nước.

Bên cạnh những mặt tích cực thì chính sách tiền lương công chức hành chính hiện hành còn tồn tại nhiều hạn chế cần đổi mới.

Về tiền lương tối thiểu: tiền lương tối thiểu thấp và chậm điều chỉnh đã không đáp ứng được yêu cầu tăng nhanh mức sống của công chức trong điều kiện tăng trưởng GDP khá cao và hội nhập mạnh mẽ của của nền kinh tế. Tiền lương tối thiểu chỉ đáp ứng khoảng 55 % mức sống tối thiểu của cán bộ, công chức. Đặc biệt, trong các năm 2007, 2008 dưới tác động của khủng hoảng kinh tế thế giới và tình hình lạm phát tăng trở lại cao ở Việt Nam (chỉ số giá tiêu dùng năm 2007 tăng 12,63%, năm 2008: 22,97%), tiền lương thực tế của cán bộ, công chức giảm 35%.

Về quan hệ tiền lương tối thiểu – trung bình – tối đa: Mặc dù quan hệ tiền lương tối thiểu – trung bình – tối đa đã được mở rộng lên 1 – 2,34 – 13 nhưng trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế, khoảng giãn cách như hiện nay còn thấp, mang tính bình quân, chưa khuyến khích được lao động có trình độ chuyên môn cao, tay nghề giỏi làm việc cho khu vực hành chính Nhà nước, dẫn đến hiện tượng chảy máu chất xám ra khu vực sản xuất kinh doanh và ra nước ngoài.

Về thang, bảng lương:

- Hệ số lương ngạch bậc trong các bảng lương công chức hành chính còn nặng về bảng cấp, thâm niên, chưa theo yêu cầu công việc hoặc chức vụ đảm nhận.

- Trong hệ thống bảng lương công chức, hệ số giãn cách giữa các bậc lương thấp, do đó làm giảm hiệu quả của hệ số lương, làm tăng tính bình quân trong trả lương và giảm tính kích thích của tiền lương đối với công chức.

- Các mức lương của hệ thống bảng lương công chức hành chính được tính toán trên cơ sở tiền lương tối thiểu, nên các mức lương trong toàn bộ hệ thống bảng lương của khu vực hành chính thấp hơn

so với mức lương trên thị trường lao động. Do đó, các mức lương trong hệ thống bảng lương công chức hành chính Nhà nước chưa phản ánh được giá trị cống hiến của người tài, lao động chuyên môn, kỹ thuật cao, không có tác dụng kích thích công chức gắn bó với khu vực nhà nước, không thu hút được nhân tài.

Về phụ cấp lương: Nhiều phụ cấp lương Nhà nước ban hành còn trùng lặp về mục đích, mức phụ cấp lương thấp nên không đủ bù đắp hao phí sức lao động tăng thêm như phụ cấp độc hại, nguy hiểm, phụ cấp trách nhiệm,...

Về cơ chế quản lý tiền lương: Chính sách tiền lương khu vực hành chính chưa có hướng tạo mở, phân cấp cho các địa phương chủ động trong mở rộng quỹ tiền lương của công chức. Trên cơ sở đó, tạo điều kiện cho các địa phương có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao, GDP bình quân/người cao, có điều kiện hình thành cơ chế bổ sung quỹ tiền lương để nâng cao thu nhập cho đội ngũ công chức.

2. Thực trạng tiền lương, thu nhập của công chức hành chính

Từ tháng 12/2004, Nhà nước đã ban hành chính sách tiền lương mới áp dụng từ năm 2004 đến nay. Theo chính sách tiền lương công chức năm 2004, tiền lương của cán bộ, công chức Nhà nước đã được điều chỉnh tăng lên thông qua việc điều chỉnh hệ số lương, hệ số phụ cấp lương và mức lương tối thiểu

nhưng nhìn chung tiền lương của (CCHC) vẫn còn thấp và mang tính bình quân cao, không khuyến khích và thu hút lao động giỏi làm việc cho khu vực hành chính Nhà nước. Tiền lương của CCHC thấp hơn rất nhiều so với tiền lương của người lao động ở các khu vực khác (viên chức trong các đơn vị sự nghiệp có thu; sỹ quan và quân nhân chuyên nghiệp trong các đơn vị lực lượng vũ trang và người lao động làm việc trong các đơn vị SXKD), cụ thể: Theo kết quả điều tra tiền lương, thu nhập của CCHC nhà nước (đề tài độc lập cấp Nhà nước – MSDT 2011 – G/58) thì mức lương nhận được hàng tháng (kể cả các khoản phụ cấp) bình quân là 3.170.719 đồng, bằng 3,8 lần mức lương tối thiểu hiện hành (áp dụng từ 1/5/2011). (Cụ thể, xem số liệu bảng 1).

Xét theo khu vực (Bắc, Nam) thì tiền lương bình quân tháng (kể cả PCL) của công chức ở các tỉnh phía Bắc cao hơn khu vực phía Nam 1,2 lần.

Xét theo cấp quản lý thì tiền lương bình quân tháng (kể cả PCL) của CCHC làm việc ở các Bộ, Ngành trung ương là 4.164.087 đồng; tiền lương bình quân tháng (kể cả PCL) của CCHC làm việc ở các Sở, ngành cấp tỉnh là 3.371.900 đồng; Tiền lương bình quân tháng (kể cả PCL) của CCHC làm việc ở các phòng cấp huyện là 3.075.616 đồng và tiền lương bình quân tháng của công chức làm việc ở cấp xã là 2.317.216 đồng.

Bảng 1: Mức lương nhận được hàng tháng (kể cả PCL) bình quân 1 CCHC chia theo khu vực (Bắc, Nam) và cấp quản lý

Loại đối tượng	Tiền lương (kể cả PCL) nhận được hàng tháng bình quân 1 CC		Tiền lương theo chế độ hàng tháng bình quân 1 CC (tính theo HSL và MLTT hiện hành)		Chênh lệch giữa tiền lương (kể cả PCL) nhận được hàng tháng với tiền lương theo chế độ	
	Số tiền (đồng)	Chênh lệch so với MLTT hiện hành (HSL thực nhân)	Số tiền (đồng)	Hệ số lương theo chế độ	Số tiền (đồng)	Hệ số lương
A	1	2	3	4	5 = 1-3	6=2-4
1. Tổng mẫu	3.170.719	3,80	2.780.500	3,35	390.219	0,45
2. Chia theo khu vực (Bắc, Nam)						
2.1. Các tỉnh phía Bắc	3.388.494	4,08	2.954.800	3,56	430.694	0,52
2.2. Các tỉnh phía Nam	2.823.891	3,40	2.514.900	3,03	308.991	0,37
3. Chia theo cấp quản lý						
3.1. Các Bộ, ngành TW	4.164.087	5,02	3.386.400	4,08	777.687	0,94
3.2. Sở, ngành cấp tỉnh	3.075.616	3,71	2.822.000	3,40	253.616	0,31
3.3. Phòng cấp Huyện	2.317.216	2,79	2.091.600	2,52	225.616	0,27
3.4. Các phòng cấp Xã	2.317.216	2,79	2.091.600	2,52	225.616	1,27

(Nguồn: Tổng hợp từ kết quả điều tra tiền lương, thu nhập của CCHC thuộc đề tài độc lập cấp nhà nước – Mã số DTDL 2011 – G/58)

Bảng 2: Mức lương nhận được hàng tháng (kể cả PCL) bình quân 1 CCHC giữ chức danh quản lý trong cơ quan phân theo cấp quản lý

Loại đối tượng	Tiền lương (kể cả PCL) bình quân tháng của 1 CCHC giữ chức danh quản lý		Chênh lệch về tiền lương bình quân giữa các chức danh QL theo cấp quản lý
	Số tiền (đồng)	Chênh lệch so với MLTT hiện hành	(lần)
1. Tổng mẫu	5.164.533	6,22	-
2. Chia theo cấp quản lý			
2.1. Cấp vụ và tương đương	5.894.731	7,10	1
2.2. Lãnh đạo Sở	5.172.625	6,23	1,14
2.3. Lãnh đạo phòng các Sở	4.587.256	5,53	1,28
2.4. Lãnh đạo phòng ở các huyện	4.109.743	4,95	1,43

(Nguồn: Tổng hợp từ kết quả điều tra tiền lương, thu nhập của CCHC thuộc đề tài độc lập cấp nhà nước - Mã số ĐTDL 2011 - G/58)

Đối với CCHC giữ chức danh quản lý trong các cơ quan thì tiền lương bình quân tháng (kể cả PCL) giao động từ 4.109.743 đồng đến 5.894.731 đồng tùy theo cấp quản lý. Số liệu bảng 2 cho thấy có sự chênh lệch về tiền lương giữa các cán bộ CCHC giữ chức danh quản lý ở các cấp quản lý nhưng chênh lệch không nhiều. Tính bình quân thì tiền lương bình quân tháng của CCHC giữ chức danh quản lý trong các cơ quan hành chính Nhà nước là 5.164.533 đồng (bảng 6,22 lần mức lương tối thiểu tại thời điểm điều tra là 830.000 đồng/tháng).

So sánh tiền lương của CCHC với tiền lương của cán bộ, viên chức trong các đơn vị sự nghiệp có thu; sỹ quan, quân nhân chuyên nghiệp trong các đơn vị lực lượng vũ trang và người lao động trong các đơn vị sản xuất kinh doanh (SXKD) cho thấy tiền lương CCHC hiện nay rất thấp, thấp hơn so với viên chức làm việc ở các đơn vị sự nghiệp; sỹ quan, quân nhân chuyên nghiệp trong các đơn vị lực lượng vũ trang và thấp hơn rất nhiều so với người lao động làm việc ở các đơn vị SXKD. Cụ thể:

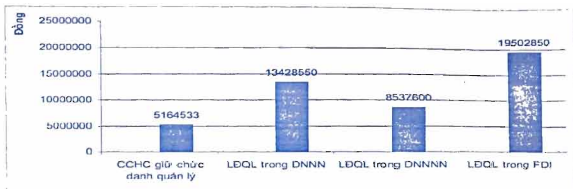
- Đối với các đơn vị sự nghiệp có thu, viên chức làm việc ở các đơn vị sự nghiệp có thu được hưởng tiền lương gồm 2 phần: (1) tiền lương từ ngân sách nhà nước và (2) phần lương từ nguồn thu của đơn vị sự nghiệp tiết kiệm được. Nguồn thu này thu được từ việc thu các khoản phí (các trường đại học thu học phí, bệnh viện thu viện phí,...), thu từ cho thuê mặt bằng (trồng xe, nhà ăn, giảng đường,...), thu từ các hoạt động nghiên cứu khoa học (đề tài, dự án,...). Nguồn thu này dùng để chi trả các hoạt động của đơn vị, phần tiết kiệm được sẽ dùng để tăng thêm tiền lương cho cán bộ, viên chức trong đơn vị sự nghiệp. Do đó, cán bộ, viên chức làm việc trong các đơn vị sự nghiệp ngoài phần tiền lương từ ngân

sách nhà nước (được tính toán theo quy định hiện hành: $Tli = (HSL + HSPC \text{ nếu có}) \times MLTT$) còn được hưởng thêm phần tiền lương chia thêm từ đơn vị sự nghiệp có thu. Do đó, cán bộ, viên chức làm việc trong các đơn vị sự nghiệp sẽ có tiền lương, thu nhập cao hơn so với CCHC làm việc trong các cơ quan quản lý hành chính Nhà nước. Chênh lệch về tiền lương của cán bộ, viên chức trong các đơn vị sự nghiệp với tiền lương của CCHC nhiều hay ít tùy thuộc vào nguồn thu và khả năng tiết kiệm các khoản chi của đơn vị sự nghiệp.

- Đối với các đơn vị lực lượng vũ trang, với các chính sách ưu đãi của Nhà nước, sỹ quan và quân nhân chuyên nghiệp trong các đơn vị này được hưởng lương với hệ số rất cao (hệ số lương của các sỹ quan quân đội và công an nhân dân cao hơn gấp 1,8 lần so với CCHC trong các cơ quan hành chính Nhà nước) và được hưởng thêm nhiều chế độ phụ cấp ưu đãi đối với lực lượng vũ trang (ngoài các chế độ phụ cấp được hưởng như CCHC: phụ cấp chức vụ, phụ cấp khu vực,...) như phụ cấp thâm niên đối với sỹ quan, phụ cấp phục vụ quốc phòng an ninh đối với cán bộ, công nhân viên quốc phòng. Cả hai loại phụ cấp này đều được tính theo mức lương ngạch bậc hưởng nên mức hưởng của hai loại phụ cấp này là khá cao. Do đó, nếu so sánh lương của sỹ quan và quân nhân chuyên nghiệp trong các đơn vị lực lượng vũ trang và lương của CCHC thì lương của sỹ quan và quân nhân chuyên nghiệp trong các đơn vị lực lượng vũ trang cao hơn lương của CCHC từ 1,8 - 2 lần.

- So sánh tiền lương của CCHC với tiền lương của người lao động trong các đơn vị SXKD cũng cho thấy tiền lương của CCHC thấp hơn rất nhiều so với tiền lương của người lao động trong các đơn vị

Biểu đồ 1: So sánh tiền lương của CCHC giữ chức danh quản lý với tiền lương của lao động quản lý trong các loại hình doanh nghiệp



(Nguồn: Tổng hợp từ kết quả điều tra tiền lương, thu nhập của CCHC thuộc đề tài độc lập cấp nhà nước – Mã số DTDL.2011 – G/58 và kết quả điều tra tiền lương, thu nhập trong các loại hình doanh nghiệp của Viện khoa học Lao động – Xã hội)

SXKD. Cụ thể:

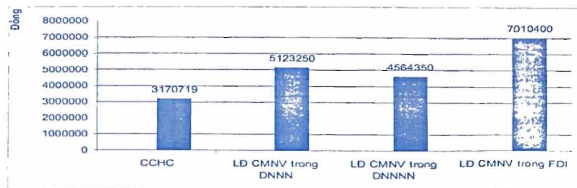
+ Tiền lương bình quân (kể cả PCL) nhận được hàng tháng của CCHC năm 2011 (theo kết quả điều tra tiền lương, thu nhập của CCHC thuộc đề tài độc lập cấp Nhà nước – MSĐT 2011 – G/58) là 3.170.719 đồng/tháng, trong khi tiền lương bình quân của người lao động trong khu vực SXKD năm 2011 (theo kết quả điều tra của Viện khoa học Lao động – Xã hội năm 2011) là 3.840.000 đồng/tháng (mức lương này tính bình quân cho cả lao động quản lý, lao động chuyên môn nghiệp vụ, công nhân sản xuất và nhân viên thừa hành phục vụ).

+ Nếu so sánh riêng tiền lương của CCHC (những người làm công tác quản lý hoặc chuyên môn nghiệp vụ) với tiền lương của lao động quản lý và chuyên môn nghiệp vụ trong các doanh nghiệp

thì tiền lương của CCHC thấp hơn rất nhiều (Xem biểu đồ 1).

Số liệu biểu đồ 2 cho thấy, tiền lương của CCHC giữ chức danh quản lý thấp hơn rất nhiều so với lao động quản lý trong các doanh nghiệp. Tiền lương bình quân (kể cả PCL) nhận được hàng tháng của CCHC giữ chức danh quản lý trong các cơ quan hành chính nhà nước là 5.164.533 đồng/tháng, trong khi tiền lương bình quân tháng của lao động quản lý trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là 19.502.850 đồng/tháng (cao gấp 3,78 lần CCHC giữ chức danh quản lý trong cơ quan HCNN); tiền lương bình quân tháng của lao động quản lý trong DNNN là 13.428.550 đồng/tháng (cao gấp 2,6 lần tiền lương của CCHC giữ chức danh quản lý trong cơ quan HCNN) và tiền lương bình quân tháng của

Biểu đồ 2: So sánh tiền lương của CCHC với tiền lương của lao động chuyên môn nghiệp vụ trong các doanh nghiệp



(Nguồn: Tổng hợp từ kết quả điều tra tiền lương, thu nhập của CCHC thuộc đề tài độc lập cấp nhà nước – Mã số DTDL.2011 – G/58 và kết quả điều tra tiền lương, thu nhập trong các loại hình doanh nghiệp của Viện khoa học – Lao động)

lao động quản lý trong doanh nghiệp ngoài nhà nước là 8.537.600 đồng/tháng (cao gấp 1,65 lần tiền lương của CCHC giữ chức danh quản lý trong cơ quan HCNN).

So sánh tiền lương của CCHC với tiền lương của lao động chuyên môn nghiệp vụ cũng cho thấy tiền lương của CCHC thấp hơn nhiều so với tiền lương của lao động chuyên môn nghiệp vụ trong các doanh nghiệp. (Xem biểu đồ 2).

Như vậy, từ khi cải cách tiền lương năm 2004 đến nay, tiền lương, thu nhập của công chức đã được điều chỉnh tăng lên thông qua việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu, điều chỉnh hệ số lương, bổ sung và điều chỉnh hệ số phụ cấp lương. Tuy nhiên, so sánh tiền lương thực tế nhận được hàng tháng của công chức với người lao động của khu vực khác cho thấy tiền lương của công chức còn rất thấp, thấp hơn rất nhiều so với tiền lương của người lao động của khu vực khác. Điều này ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng đội ngũ công chức, tác động lớn đến thái độ và tinh thần làm việc của đội ngũ công chức hiện nay.

3. Tác động của chính sách tiền lương đến chất lượng, thái độ và tinh thần làm việc của công chức hành chính

Nếu xét chất lượng CCHC theo trình độ văn hóa và trình độ chuyên môn (theo bằng cấp) thì trong những năm gần đây, số lượng cán bộ, công chức hành chính có trình độ đại học trở lên ngày càng được nâng lên do Nhà nước mở rộng các chương trình đào tạo cao đẳng, đại học, thạc sỹ, tiến sỹ và đào tạo liên thông, liên kết nên điều kiện học tập, nâng cao trình độ của cán bộ công chức thuận lợi hơn. Tuy nhiên về năng lực nghiệp vụ, kỹ năng thực thi công vụ, nhất là năng lực quản lý, nhiều công chức chưa đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ mới. Theo Vụ trưởng Vụ Cải cách hành chính Bộ Nội vụ Đinh Duy Hòa, trong các cơ quan HCNN, chỉ có khoảng 30% CBCS làm việc có hiệu quả cao, số còn lại không có hiệu quả gì đặc biệt. Khối công

chức làm việc ở bộ phận “một cửa” còn có sự bất cập cả về kiến thức lẫn kỹ năng. Kết quả điều tra đánh giá trình độ năng lực của đội ngũ công chức cấp tỉnh qua dự án “Phát triển chương trình và nguồn nhân lực đào tạo cán bộ, công chức địa phương về quản lý kinh tế trong nền kinh tế định hướng thị trường ở Việt Nam” – dự án ASIA-LINK (mã số ASI/B7 – 301/98/679-042) trường Đại học Kinh tế quốc dân phối hợp với trường Đại học Tổng hợp Madrid (Tây Ban Nha) thực hiện và công bố tháng 7/2004 cho thấy, cán bộ công chức cấp tỉnh còn thiếu hụt những kiến thức và kỹ năng quản lý KTTT. Dự án đã đưa ra 10 kỹ năng được đánh giá là quan trọng cần được đào tạo đối với công chức ở địa phương (thể hiện ở bảng 3).

Lý do về sự thiếu hụt về kiến thức và kỹ năng quản lý KTTT chủ yếu là thiếu kỹ năng, phương pháp làm việc, khả năng tư duy độc lập hạn chế, ít được tham gia các khóa đào tạo và hành chính nhà nước, kết quả là khi triển khai thực thi công vụ, nhiều công chức còn lúng túng. Một lý do nữa khiến cán bộ, CCHC còn nhiều hạn chế về năng lực thực thi công vụ, năng lực quản lý là do mức tiền lương nhận được hàng tháng trong cơ quan hành chính nhà nước thấp khiến cán bộ, công chức không toàn tâm với công việc, không đầu tư thời gian vào việc học tập, rèn luyện nâng cao kiến thức, kỹ năng làm việc thay vào đó là tìm những công việc làm thêm để có thêm thu nhập đảm bảo cuộc sống.

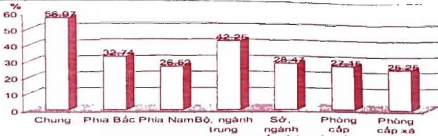
Như vậy, chính sách tiền lương đối với CCHC hiện nay còn nhiều hạn chế dẫn đến tiền lương nhận được hàng tháng của CCHC thấp, không trả lương trên cơ sở kết quả làm việc gây ra hiện tượng chảy máu chất xám từ khu vực hành chính nhà nước ra khu vực SXKD, chính sách tiền lương hiện nay đã không thu hút được lao động giỏi, có năng lực làm việc tốt vào làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước, không kích thích được cán bộ công chức dành thời gian cho việc học tập nâng cao trình độ, rèn luyện kỹ năng làm việc để hoàn thành tốt công việc. Bên cạnh đó, tiền lương thấp còn tác đến rất

Bảng 3: Những kỹ năng cần được đào tạo đối với CCHC nhà nước

1. Kỹ năng ra quyết định	6. Kỹ năng giải quyết vấn đề
2. Kỹ năng thuyết trình	7. Kỹ năng soạn thảo văn bản
3. Kỹ năng lãnh đạo	8. Kỹ năng tổ chức cuộc họp
4. Kỹ năng sử dụng máy tính	9. Kỹ năng làm việc nhóm
5. Kỹ năng ngoại ngữ	10. Kỹ năng giao tiếp

(Nguồn: Báo cáo dự án ASIA – LINK mã số ASI/B7-301/98/679-042)

Biểu đồ 3: Tỷ lệ CCHC cho rằng chính sách tiền lương CCHC hiện nay tác động, kích thích đến tinh thần trách nhiệm trong công việc của công chức ở mức thấp và rất thấp



(Nguồn: Tổng hợp từ kết quả điều tra tiền lương, thu nhập của CCHC thuộc đề tài độc lập cấp nhà nước – Mã số ĐTDL 2011 – G/58)

lớn đến thái độ và tinh thần làm việc của cán bộ, CCHC. Chính sách tiền lương đối với công chức hiện nay không kích thích công chức làm việc có trách nhiệm, nỗ lực, cố gắng để hoàn thành tốt công việc và ở một góc độ nào đó công chức còn có biểu hiện tiêu cực, sách nhiễu nhân dân để có thêm thu nhập không chính đáng. Cụ thể, kết quả điều tra bằng phiếu bảng hỏi đối với 1.750 CCHC trong cả nước của Đề tài độc lập cấp nhà nước, mã số ĐTDL 2011 – G/58 cho thấy: Trong số 1.750 cán bộ CCHC trả lời phiếu bảng hỏi có 56,97% cho rằng chính sách tiền lương CCHC chỉ tác động, kích thích tinh thần trách nhiệm ở mức trung bình; có 30,34% cho là tác động ở mức thấp và rất thấp. Với CCHC giữ chức danh quản lý trong cơ quan nhà nước, đặc biệt là cấp vụ/tương đương và lãnh đạo sở (cấp phó) tỷ lệ cho rằng chỉ tác động ở mức thấp và rất thấp lên đến 40%.

4. Định hướng cải cách chính sách tiền lương trong thời gian tới

Thực trạng chính sách tiền lương của CCHC hiện hành đang đặt ra những vấn đề cần giải quyết để hoàn thiện trong thời gian tới. Cụ thể, cần quan tâm giải quyết các vấn đề sau:

- Quỹ tiền lương công chức nhà nước phải đảm bảo mức độ hợp lý trong chi thường xuyên và trong tổng chi ngân sách nhà nước. Trong đó, cần điều chỉnh lại cơ cấu chi ngân sách theo hướng giảm tỷ trọng chi cho các hoạt động SXKD, tăng chi cho các lĩnh vực an sinh xã hội, đặc biệt cần mở rộng quỹ lương của cán bộ, công chức nhà nước để có điều kiện thực hiện cải cách tiền lương cho cán bộ, CCHC.

- Tìm mọi biện pháp tạo nguồn để trả lương cho CCHC, qua đó tăng lương cho cán bộ CCHC, đảm

bảo cho CCHC sống được bằng lương và yên tâm làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước.

- Cải cách chính sách tiền lương công chức nhà nước sắp tới phải được đặt trong Chương trình tổng thể cải cách hành chính nhà nước mà trước hết là cải cách thể chế pháp luật, sửa đổi các văn bản pháp luật có liên quan đến công chức; xác định rõ chức năng nhiệm vụ của các cơ quan hành chính từ trung ương đến địa phương, tránh tình trạng trùng chéo nhau về chức năng, nhiệm vụ (một nguyên nhân dẫn đến bộ máy quản lý nhà nước công kênh); thực hiện sắp xếp tinh giản bộ máy; nâng cao chất lượng đội ngũ công chức; đẩy mạnh phòng chống tham nhũng; tiến hành cải cách nền tài chính công.

- Cải cách tiền lương công chức phải trên cơ sở nghiên cứu phân loại, xác định rõ khu vực hành chính nhà nước, đối tượng CCHC nhà nước. Trên cơ sở đó, tiếp tục tách chính sách tiền lương đối với CCHC với chính sách tiền lương đối với viên chức trong các đơn vị sự nghiệp có thu. Công chức được trả lương từ ngân sách nhà nước còn viên chức hưởng lương theo nguồn thu của đơn vị sự nghiệp, nhà nước chỉ hỗ trợ trong trường nguồn thu của đơn vị không đảm bảo tự chi trả.

- Đẩy mạnh hoạt động phân cấp để các địa phương chủ động mở rộng quỹ lương. Cụ thể là phân cấp cho chính quyền địa phương về sử dụng biên chế gắn với ngân sách trả lương cho cán bộ, công chức trên địa bàn theo hướng địa phương có nguồn thu, kinh tế phát triển được chi trả tiền lương tăng thêm so với chế độ tiền lương chung do nhà nước quy định.

- Cần tiếp tục thực hiện tiền tệ hóa tiền lương, giảm và tiến tới xóa bỏ các chế độ nhà công vụ, xe công vụ, các phương tiện làm việc, phục vụ cho các

chức vụ cao cấp trong cơ quan HCNN. Bởi đây là các khoản chi rất lớn, trong khi lương của cán bộ, CCHC thì rất thấp. Do đó, nếu xóa bỏ được các chế độ này và chuyển vào lương thì vừa giảm được chi ngân sách và tăng thêm nguồn nhân sách để tăng lương cho CCHC.

- Cải cách chính sách tiền lương khu vực hành chính nhà nước sắp tới phải giải quyết đồng bộ các vấn đề:

+ Hoàn thiện hệ thống bảng lương, xác định các mức lương cho từng vị trí công việc. Điều chỉnh mức tăng lương mỗi lần nâng lương nhằm khuyến khích công chức yên tâm làm việc lâu dài trong các cơ quan hành chính nhà nước.

+ Rà soát lại các chế độ phụ cấp để từ đó loại bỏ những chế độ phụ cấp trùng lặp về mục đích, ý nghĩa và bổ sung các chế độ phụ cấp mới phù hợp hơn. Bên cạnh đó, cần điều chỉnh tăng hệ số các khoản phụ cấp nhằm đảm bảo bù đắp hao phí sức lao động tăng lên mà tiền lương chưa tính đến. Riêng phụ cấp chức vụ có thể chuyển vào lương của những người giữ chức danh quản lý và như vậy sẽ không cần chế độ phụ cấp này nữa.

+ Xác định hợp lý quan hệ tiền lương (tối thiểu - trung bình - tối đa) phù hợp với sự vận động của nền kinh tế. Quan hệ tiền lương hiện nay là 1 - 2,34 - 13 cho thấy vẫn mang tính bình quân, chưa thực sự khuyến khích lao động giỏi, giữ vị trí quan trọng. Do đó, cần tiếp tục điều chỉnh tăng thêm khoảng giãn cách về quan hệ tiền lương tối thiểu này. Theo tôi, trong điều kiện hiện nay, quan hệ tiền lương là 1 - 3,0 - 15 sẽ phù hợp hơn.

+ Lựa chọn cơ chế trả lương phù hợp với cán bộ CCHC nhằm kích thích cán bộ CCHC tích cực nâng cao năng lực làm việc, cố gắng nỗ lực để hoàn thành công việc được giao. Hiện nay, trong các cơ quan hành chính nhà nước đang thực hiện cơ chế trả lương theo bảng cấp, cơ chế trả lương này dẫn đến tình trạng cán bộ công chức chỉ chú ý học tập để có bằng cấp cao và được xếp vào ngạch, bậc có hệ số lương cao hơn mà chưa chú trọng đến việc nâng cao năng lực thực tế, rèn luyện các kỹ năng để hoàn thành tốt công việc. Do đó, cải cách tiền lương CCHC thời gian tới cần thực hiện trả lương theo vị trí làm việc và hiệu quả công việc có như vậy tiền lương mới phản ánh đúng trách nhiệm và hiệu quả làm việc của từng người. □

Tài liệu tham khảo:

1. TS. Trương Văn Phúc, "Phân tích đánh giá thực trạng tiền lương và thu nhập của CCHC nhà nước hiện nay qua kết quả điều tra", báo cáo chuyên đề thuộc đề tài độc lập cấp Nhà nước, mã số ĐTDL 2011 - G/58, tháng 5/2012.
2. Trần Anh Tuấn (2003), "Đổi mới cơ chế, chính sách quản lý cán bộ, công chức theo pháp lệnh cán bộ, công chức sửa đổi bổ sung năm 2003", tạp chí Tổ chức nhà nước", tháng 8 năm 2003, trang 20,21, 22.
3. Quyết định số 8 - HDBT ngày 19 tháng 1 năm 1983 của Hội đồng Bộ trưởng về phụ cấp tạm thời cho công nhân, viên chức khu vực hành chính, sự nghiệp; sỹ quan và quân nhân chuyên nghiệp; công an nhân dân (kể từ tháng 1 năm 1983 phụ cấp tạm thời 50 đồng/ tháng) (phụ lục 4).
4. TS. Nguyễn Quang Huệ, "Những đổi mới về chính sách tiền lương của công chức hành chính Nhà nước trong các lần cải cách tiền lương năm 1985, 1993 và 2004", báo cáo chuyên đề thuộc đề tài độc lập cấp Nhà nước, mã số ĐTDL 2011 - G/58, tháng 5/2012.
5. TS. Vũ Hồng Phong, "Tác động của cải cách chính sách tiền lương năm 1985, 1993 và hiện hành đến cấu trúc đội ngũ công chức hành chính và tác động của nó đến quản lý Nhà nước", chuyên đề thuộc đề tài tài độc lập cấp Nhà nước, mã số ĐTDL 2011 - G/58, tháng 5/2012.
6. Trường Đại học Kinh tế quốc dân, "Phát triển chương trình và nguồn nhân lực đào tạo cán bộ, công chức địa phương về quản lý kinh tế trong nền kinh tế định hướng thị trường ở Việt Nam" - dự án ASIA -LINK (mã số ASI/B7 - 301/98/679-042), tháng 7 năm 2004.
7. Trường đại học Lao động - Xã hội, "Kết quả điều tra tiền lương, thu nhập của CCHC", đề tài độc lập cấp nhà nước - Mã số ĐTDL 2011 - G/58, tháng 5 năm 2012).