

Chính sách tiền lương trong khu vực nhà nước ở Việt Nam : Luận văn ThS. Kinh tế: 60 31 01 / Phạm Minh Thu ; Nghd. : TS. Nguyễn Ngọc Thanh

1. Sự cần thiết của đề tài:

Việt Nam đang tham gia tích cực vào quá trình hội nhập vào nền kinh tế thế giới. Sự kiện Việt Nam gia nhập WTO và tổ chức hội nghị cấp cao lãnh đạo kinh tế APEC 14 vào tháng 11/2006 đánh dấu một bước tiến vượt bậc của quốc gia trên con đường phát triển và hội nhập kinh tế toàn cầu. Đóng góp đáng kể trong tiến trình đó không thể không kể đến vai trò của Nhà nước trong quản lý điều hành các chính sách vĩ mô: chính sách đầu tư, chính sách thương mại, chính sách xóa đói giảm nghèo, chính sách việc làm,.. . Tuy nhiên, chính sách tiền lương - một trong những chính sách vĩ mô còn nhiều bất cập - đang đứng trước những thách thức lớn lao đòi hỏi bắt buộc phải cải cách nhằm bảo đảm tính cạnh tranh của thị trường lao động, đồng thời bảo đảm được quyền lợi của người lao động trong bối cảnh toàn cầu hoá.

Bắt đầu từ năm 1993 đến nay, chính sách tiền lương đã qua nhiều lần cải cách trong đó có thay đổi mức tiền lương tối thiểu và điều chỉnh lại cơ cấu thang lương, bảng lương nhưng vẫn chưa đáp ứng được những mục tiêu đặt ra. Tiền lương tối thiểu trên thực tế chưa đảm bảo được mức sống tối thiểu như đúng ý nghĩa của nó, còn có sự phân biệt giữa tiền lương tối thiểu giữa các loại hình doanh nghiệp - điều này mâu thuẫn với nguyên tắc “đối xử quốc gia của WTO”. Hệ thống thang bảng lương phức tạp nhưng vẫn chưa đủ đáp ứng tất cả các ngành nghề mới xuất hiện ngày càng nhiều trong nền kinh tế thị trường. Tiền lương vẫn còn mang tính bình quân chưa thực sự gắn với năng suất lao động và hiệu quả kinh doanh, chưa trở thành nguồn thu nhập chính của người lao động. Cơ chế quản lý tiền lương còn chứa đựng nhiều yếu tố bất hợp lý, tiền lương tối thiểu do Nhà nước công bố chưa trở thành lưới an toàn bảo đảm lợi ích cho

người lao động nói chung. Lương trong khu vực công mặc dù đã được cải thiện đáng kể vẫn có xu hướng bị kìm nén hơn khu vực ngoài Nhà nước.

Trước những yêu cầu thay đổi cấp bách, Đảng và Nhà nước đã chủ trương về đổi mới chính sách tiền lương theo hướng kinh tế thị trường, trong đó phải coi tiền lương là giá cả sức lao động, được hình thành trên thị trường theo nguyên tắc thoả thuận, tiền lương phải là động lực đối với người lao động và là điều kiện để doanh nghiệp hạch toán đúng, tạo ra sự cạnh tranh lành mạnh giữa các doanh nghiệp. Để có thể thực hiện sự đổi mới này một cách có hiệu quả cần có cái nhìn tổng quát về tình hình thực trạng, học hỏi kinh nghiệm của các quốc gia khác cũng như đề ra được các giải pháp và kiến nghị có tính khả thi để cải cách chính sách tiền lương trong khu vực nhà nước trong thời gian tới. Đó là lý do mà tác giả lựa chọn đề tài này làm luận văn tốt nghiệp.

2. Tình hình nghiên cứu:

Trên thế giới, các nghiên cứu về chính sách tiền lương khá đa dạng và phong phú. Có thể điểm qua những nghiên cứu như: “The impact of the minimum wage” của Jared Bernstein và John Schmitt, Viện chính sách kinh tế, Washington, Mỹ; “Wage policy, employee turnover and productivity” của Arnaud Chevalier, W. S. Siebert, Tarja Viitanen, Viện Nghiên cứu thay đổi xã hội, Trường Đại học Dublin và Viện Nghiên cứu Lao động Đức; v.v... Tuy nhiên phần lớn các nghiên cứu này mới tập trung ở lĩnh vực tiền lương tối thiểu. Điều này chưa đủ để áp dụng tại Việt Nam, nơi rất cần vai trò quản lý Nhà nước về tiền lương để đưa luật pháp lao động được thực thi đầy đủ. Trên thực tế, tại Bộ LĐTB&XH – cơ quan thay mặt Chính phủ quản lý và điều hành chính sách tiền lương, cũng đã có nhiều đề tài nghiên cứu thực trạng chính sách tiền lương. Tuy nhiên những đề tài này thường chỉ đi sâu vào một khía cạnh hoặc một phạm vi nhỏ của chính sách tiền lương. Ví dụ: Đề tài cấp Bộ năm 1998 “Cơ chế quản lý tiền lương/tiền công đối với doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài” do PTS. Nguyễn Quang Huê, Trưởng phòng Tiền lương-Tiền công-Mức sống – Viện Khoa học Lao động và Xã hội làm chủ nhiệm; Đề tài cấp Bộ năm 1997 “Cơ chế

trả lương và quản lý Nhà nước về tiền lương đối với doanh nghiệp ngoài quốc doanh” cũng do PTS.Nguyễn Quang Huê làm chủ nhiệm; Đề tài cấp Bộ 1994 “Nghiên cứu tiền lương tối thiểu theo vùng” do TS Nguyễn thị Lan Hương, Phó Viện trưởng Viện KHLĐ&XH làm chủ nhiệm, Đề tài cấp Bộ 2003 “Xác định mức lương tối thiểu trong thời kỳ 2006-2010 và các biện pháp giám sát để điều chỉnh mức lương tối thiểu phù hợp với phát triển kinh tế xã hội, với thị trường lao động” do Hoàng Minh Hào, Phó Vụ trưởng Vụ tiền lương-tiền công làm chủ nhiệm, Đề tài cấp Bộ 2003 “Xác định những nguyên tắc cơ bản xây dựng thang lương, bảng điểm, định mức lao động trong các doanh nghiệp” do Phạm Minh Huân, Vụ trưởng Vụ tiền lương-tiền công làm chủ nhiệm, v.v... Ngoài ra, những đề tài này ít có sự tổng hợp kinh nghiệm từ các nước trên thế giới, những nước có cùng trình độ phát triển với Việt Nam. Đề án cải cách tiền lương do Bộ LĐTBXH chủ trì vẫn còn trong giai đoạn triển khai từng bước và vẫn chưa đạt được mức độ thành công như mong muốn bởi những tác động kinh tế xã hội mà nó tạo nên.

Như vậy cần thiết có một đề tài nghiên cứu chính sách tiền lương một cách tổng quát với đầy đủ ý nghĩa lý luận và thực tiễn. Đề tài đi sâu nghiên cứu về cơ sở lý luận liên quan đến chính sách tiền lương, các bài học kinh nghiệm trên thế giới, cùng với việc đánh giá những sự hợp lý cũng như bất cập trong chính sách tiền lương hiện hành ở khu vực nhà nước của Việt Nam sẽ đưa ra những khuyến nghị, giải pháp cho chính sách tiền lương trong thời gian tới.

3. Mục tiêu nghiên cứu:

Trên cơ sở nghiên cứu thực trạng chính sách tiền lương trong khu vực nhà nước ở Việt Nam và một số kinh nghiệm từ các nước trên thế giới, đề tài đưa ra được một số giải pháp phù hợp cho cải cách chính sách tiền lương trong khu vực này ở Việt Nam trong thời gian tới.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:

- Đối tượng : Luận văn nghiên cứu thực trạng chính sách tiền lương trong khu vực nhà nước ở Việt Nam.

- Phạm vi: Trong khoảng thời gian 1993-2007.

Khu vực nhà nước trong luận văn này chỉ bao gồm khu vực hành chính, sự nghiệp, và các doanh nghiệp nhà nước, không bao gồm các lực lượng vũ trang (Quân đội và công an).

5. Phương pháp nghiên cứu:

Dựa trên những nguyên tắc cơ bản của phép duy vật biện chứng và phép duy vật lịch sử, Luận văn sử dụng tổng hợp nhiều phương pháp nghiên cứu như: phương pháp thống kê, phương pháp phân tích-tổng hợp, đối chiếu, so sánh. Số liệu sử dụng trong luận văn sẽ được lấy từ các bộ số liệu điều tra doanh nghiệp của Tổng cục thống kê và Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội.

6. Dự kiến đóng góp của đề tài:

- Hệ thống hóa những vấn đề lý luận liên quan đến đề tài, khảo cứu kinh nghiệm của nước ngoài về chính sách tiền lương.
- Làm rõ thực trạng chính sách tiền lương trong khu vực nhà nước ở Việt Nam trong giai đoạn 1993-2007.
- Đề ra một số giải pháp và khuyến nghị nhằm cải cách chính sách tiền lương trong khu vực nhà nước ở Việt Nam trong thời gian tới.

7. Cấu trúc luận văn:

Ngoài phần mở đầu và kết luận, luận văn được chia làm 3 chương như sau:

Chương 1: Những vấn đề lý luận chung về chính sách tiền lương trong khu vực nhà nước trong nền kinh tế thị trường

Chương 2: Thực trạng chính sách tiền lương trong khu vực nhà nước ở Việt Nam trong giai đoạn từ 1993 đến nay

Chương 3: Phương hướng và giải pháp về cải cách chính sách tiền lương trong khu vực nhà nước ở Việt Nam trong thời gian tới

Mặc dù đã hết sức nỗ lực và được sự giúp đỡ của các thầy cô, đồng nghiệp và gia đình, do còn hạn chế về tài liệu, số liệu và thời gian nghiên cứu, luận văn của tôi vẫn không

thể tránh khỏi những khiếm khuyết cần sửa đổi và bổ sung hoàn thiện. Tôi mong nhận được sự quan tâm và góp ý của các thầy cô, đồng nghiệp và tất cả những bạn đọc quan tâm đến chủ đề này.

CHƯƠNG 1.

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TRONG KHU VỰC NHÀ NƯỚC TRONG NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG

1.1 Tiền lương

1.1.1 Khái niệm :

1.1.1.1 Tiền lương/tiền công

- Tiền lương, tiền công là giá cả lao động, hay biểu hiện bằng tiền của giá trị lao động mà người chủ sử dụng lao động trả cho người lao động làm thuê.

- Tiền lương, tiền công phụ thuộc vào quan hệ cung - cầu lao động trên thị trường lao động, nhưng không được trả thấp hơn mức tiền lương, tiền công tối thiểu cần thiết.

- Tiền lương, tiền công hình thành thông qua cơ chế thỏa thuận về tiền lương tiêu chuẩn (tối thiểu) giữa giới thợ và giới chủ sử dụng lao động.

1.1.1.2 Tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế

Tiền lương danh nghĩa là số tiền mà người sử dụng sức lao động trả cho người bán sức lao động. Tiền lương thực tế, biểu hiện qua số lượng hàng hoá tiêu dùng và các loại dịch vụ mà họ mua được thông qua tiền lương danh nghĩa của họ.

1.1.1.3 Tiền lương tối thiểu

Ở Việt Nam, điều 56 Bộ Luật Lao động chỉ rõ: “Mức lương tối thiểu được ấn định theo giá sinh hoạt, bảo đảm cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích lũy tái sản xuất mở rộng và được dùng làm căn cứ để tính các mức lương cho các loại lao động khác”.

1.1.2 Chức năng - đặc điểm của tiền lương

1.1.2.1 Thước đo giá trị của lao động

1.1.2.2 Duy trì và phát triển sức lao động

1.1.2.3 Kích thích lao động

1.1.2.4 Thúc đẩy chuyển dịch và phân bố nguồn lực lao động hợp lý

1.1.2.5 Tạo điều kiện phát triển nguồn nhân lực

1.1.2.6 Chức năng xã hội của tiền lương

1.1.3 Các yếu tố ảnh hưởng đến tiền lương

1.1.3.1 Cung lao động

1.1.3.2 Cầu lao động

1.2. Chính sách tiền lương trong khu vực nhà nước

1.2.1 Khái niệm

1.2.1.1 Khái niệm về chính sách tiền lương:

Chính sách tiền lương là một chính sách xã hội điều tiết quan hệ tiền lương trên thị trường lao động nhằm đảm bảo nâng cao năng suất lao động, phát triển sản xuất và cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của người lao động.

Chính sách tiền lương là phương thức hành động có tổ chức và điều chỉnh bằng quyền lực Nhà nước đối với quá trình tổ chức trả công lao động nhằm đạt được các mục tiêu đã định của Nhà nước. Đối tượng điều chỉnh của chính sách tiền lương là các chủ thể quan hệ lao động (người lao động, người sử dụng lao động, v.v...).

1.2.1.2 Những yêu cầu và nguyên tắc cơ bản đối với tổ chức tiền lương trong nền kinh tế:

Nội dung cơ bản của tổ chức tiền lương là xác định được những chế độ và phụ cấp lương cũng như tìm được các hình thức trả lương thích hợp nhằm nâng cao năng suất lao động, phát triển sản xuất và cải thiện đời sống vật chất, tinh thần của người lao động.

Khi tổ chức tiền lương cho người lao động cần đạt được các yêu cầu cơ bản sau đây:

- Bảo đảm tái sản xuất sức lao động và không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động.

- Làm cho năng suất lao động không ngừng nâng cao.

- Đảm bảo tính đơn giản, rõ ràng, dễ hiểu.

Để phản ánh đầy đủ những yêu cầu trên, khi tổ chức tiền lương bảo đảm những nguyên tắc cơ bản sau đây:

1. Trả công ngang nhau cho lao động như nhau

2. Đảm bảo năng suất lao động tăng nhanh hơn tiền lương bình quân

3. Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương giữa những người lao động làm các nghề khác nhau trong nền kinh tế quốc dân.

1.2.2 Nội dung chính sách tiền lương

1.2.2.1 Xác định và điều chỉnh tiền lương tối thiểu

Xác định và điều chỉnh tiền lương tối thiểu là nội dung quan trọng nhất trong chính sách tiền lương của một quốc gia.

* Các phương pháp xác định tiền lương tối thiểu:

- Phương pháp 1: Phương pháp xác định tiền lương tối thiểu dựa trên nhu cầu tối thiểu của người lao động. Đây là một phương pháp được áp dụng khá phổ biến ở nhiều nước trên thế giới.

- Phương pháp 2: Phương pháp xác định tiền lương tối thiểu dựa trên cơ sở mức tiền công trên thị trường.

- Phương pháp 3: Phương pháp xác định tiền lương tối thiểu dựa trên cơ sở thực tế đang trả trong các doanh nghiệp thuộc khu vực kinh tế chính thức.

- Phương pháp 4: Phương pháp xác định tiền lương tối thiểu dựa trên khả năng của nền kinh tế (GDP) và quỹ tiêu dùng cá nhân.

1.2.2.2 Ban hành hệ thống thang bảng lương

Thiết lập quan hệ tiền lương (hệ số giữa các mức lương cao nhất, trung bình, thấp nhất của toàn bộ hệ thống tiền lương, của từng khu vực và từng nhóm chức danh) là một nội dung quan trọng của quản lý Nhà nước về tiền lương.

- Tạo cơ sở cho việc trả lương hợp lý cho người lao động trong khu vực Nhà nước trực tiếp chi trả lương;

- Đảm bảo mối quan hệ hợp lý giữa các ngạch, bậc lương trong điều kiện cho phép của nền kinh tế và tạo động lực lao động;

- Định hướng các mối quan hệ tiền lương cho khu vực ngoài Nhà nước.

Các biểu hiện cụ thể của thiết lập quan hệ tiền lương thể hiện qua việc Nhà nước ban hành hệ thống thang, bảng lương.

Ngoài hệ thống thang, bảng lương, Nhà nước còn định ra chế độ phụ cấp lương gồm: phụ cấp chức vụ lãnh đạo bổ nhiệm, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp thu hút, phụ cấp độc hại, phụ cấp lưu động, phụ cấp làm đêm, phụ cấp làm thêm giờ, phụ cấp đặc biệt, phụ cấp thâm niên và một số loại phụ cấp khác.

1.2.2.3 Cơ chế quản lý Nhà nước về tiền lương

Do vậy, cơ chế quản lý tiền lương là những hình thức, phương pháp quy định để điều tiết tiền lương vận động phù hợp với quan hệ thị trường và các quy luật kinh tế như quy luật giá trị (giá cả sức lao động), quy luật cạnh tranh thị trường sức lao động, quan hệ cung-cầu sức lao động ... và phù hợp với đặc điểm nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

Quản lý Nhà nước về tiền lương là quản lý vĩ mô của Nhà nước trong lĩnh vực tiền lương-tiền công, được thực hiện bởi bộ máy Nhà nước với đặc trưng là “quản lý công”. Quản lý Nhà nước về tiền lương là sự tác động có định hướng của Nhà nước thông qua các công cụ quản lý (chính sách, chế độ, hệ thống các đòn bẩy, giải pháp...) lên hệ thống tiền lương-tiền công nhằm trật tự hóa nó và phát triển phù hợp với những qui luật phát triển kinh tế - xã hội.

1.2.3 Vai trò và tác động của chính sách tiền lương trong khu vực nhà nước đối với nền kinh tế

1.2.3.1 Vai trò

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 là lưới an toàn chung cho những người lao động trong toàn xã hội.

Tiền lương tối thiểu có vai trò đảm bảo sức mua cho các mức tiền lương khác trước sự gia tăng của lạm phát và các yếu tố kinh tế xã hội khác.

Việc xác định tiền lương tối thiểu được coi là một trong những biện pháp tấn công trực tiếp vào tình trạng đói nghèo của một quốc gia.

Việc qui định mức lương tối thiểu làm giảm sự cạnh tranh không công bằng, chống lại xu hướng giảm chi phí các yếu tố sản xuất tới mức không thoả đáng, trong đó có tiền lương. Luật tiền lương tối thiểu buộc các chủ doanh nghiệp thay vì cắt giảm tiền lương phải tìm mọi cách khác để giảm chi phí và tăng hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Ở Việt Nam, tiền lương tối thiểu còn là căn cứ để xác định các mức lương khác.

Hệ thống thang bảng lương là sự bảo đảm trả công tương đương cho những công việc tương đương, thể hiện sự điều chỉnh quan hệ bất bình đẳng về tiền lương trong nhóm người lao động khác nhau (nam giới-nữ giới, các vùng khác nhau, ...).

1.2.3.2 Tác động của điều chỉnh tiền lương tối thiểu

- Tác động đến tiền lương

- Tác động đến việc làm

- Tác động đến năng suất lao động

- Tác động đến phân phối thu nhập

- Tác động đến lạm phát

- Tác động đến tăng trưởng kinh tế

1.3 Kinh nghiệm của một số nước về chính sách tiền lương

1.3.1. Kinh nghiệm của một số nước

1.3.1.1 Singapore

1.3.1.2 Hệ thống tiền lương tập trung hóa trong khu vực HCSN của Campuchia

1.3.1.3 Trung Quốc

1.3.1.4 EU

1.3.1.5 Mỹ

Qua nghiên cứu hệ thống tiền lương khu vực hành chính sự nghiệp của một số nước trên thế giới, có thể rút ra một số đặc điểm như sau:

* Tiền lương trong khu vực HCSN có xu hướng thấp hơn so với các khu vực khác trong nền kinh tế. Cải cách tiền lương là một vấn đề quan trọng trong công cuộc cải cách khu vực hành chính ở hầu hết các nước.

* Tiền lương thấp làm giảm năng suất lao động, hiệu quả công việc và nạn tham nhũng.

* Chính sách tiền lương trong khu vực HCSN phải thỏa mãn nhiều nhóm mục tiêu khác nhau.

* Tiền lương trong khu vực HCSN chịu sự chi phối của chính trị.

* Có hai hệ thống tiền lương cơ bản phổ biến trong khu vực HCSN: (i) hệ thống tiền lương tập trung hóa; (ii) và hệ thống tiền lương phi tập trung, điển hình là ở nước Anh.

1.3.2. Những bài học kinh nghiệm rút ra cho Việt Nam

1. Chính sách tiền lương trong khu vực HCSN nên được xây dựng dựa trên các nguyên tắc: (i) So sánh ngang bằng với khu vực tư nhân; và (ii) Tiền lương trong khu vực HCSN nên được điều chỉnh chậm hơn so với việc điều chỉnh tiền lương trong khu vực tư nhân.

2. Việc xây dựng một chính sách tiền lương trong khu vực HCSN phải đảm bảo được các mục tiêu sau: (i) Công việc như nhau trong điều kiện làm việc tương tự nhau thì được trả lương như nhau; (ii) Sự khác biệt về tiền lương nên dựa trên sự khác biệt về công thực hiện, trách nhiệm được giao và trình độ; (iii) Tiền lương trong khu vực HCSN có thể so sánh được với tiền lương trong khu vực tư nhân; và (iv) Cơ cấu tiền lương trong khu vực HCSN nên được rà soát định kỳ và được điều chỉnh có hệ thống nhằm đảm bảo tính hiệu lực liên tục.

3. Tiền lương trong khu vực HCSN nên được xác định sao cho đảm bảo được nhu cầu sống tối thiểu và năng suất lao động của những người làm việc trong khu vực này.

4. Bên cạnh việc xây dựng các mức tiền lương có ưu thế hơn so với khu vực thị trường, hệ thống thang bảng lương trong khu vực HCSN cũng nên được rà soát và điều chỉnh sao cho hấp dẫn hơn và tăng khả năng kích thích hiệu quả công việc của người lao động.

5. Các khoản tiền thưởng phải dựa trên hiệu quả công việc và một số phẩm chất/năng lực của người công chức nhà nước.

6. Công tác quản lý và xây dựng chính sách tiền lương nên được phi tập trung hóa dần, trong đó các Bộ/ngành chịu trách nhiệm xây dựng cơ chế trả lương theo thực tế của Bộ/ngành đó trong khuôn khổ định hướng chính sách đã được thống nhất trên toàn quốc.

7. Hướng tới việc trả lương theo hiệu quả công việc nhằm thu hút, duy trì và khuyến khích đội ngũ công chức nhà nước làm việc có hiệu quả với năng suất lao động cao.

CHƯƠNG 2.

THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TRONG KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở VIỆT NAM TRONG GIAI ĐOẠN TỪ 1993 ĐẾN NAY

2.1. Bối cảnh kinh tế xã hội và tính cấp thiết của việc cải cách chính sách tiền lương

2.1.1 Bối cảnh kinh tế xã hội

Vượt qua mọi khó khăn, thách thức, bằng hàng loạt những cải cách mang tính đột phá và gắn với thực tế, Việt Nam đã đạt được thành công bước đầu. Tổng sản phẩm trong nước năm 2000 tăng 2,07 lần so với năm 1990. Tốc độ tăng trưởng GDP bình quân đạt 7%/năm, cao thứ 2 so với các nước trong khu vực. Đất nước đã bước qua cuộc khủng hoảng kinh tế - xã hội kéo dài nhiều năm trước đó, đời sống của người dân được cải thiện rõ rệt, vị thế của Việt Nam ngày càng được nâng cao trên trường quốc tế. Việt Nam gia nhập ASEAN vào năm 1994 và AFTA vào năm 1995. Từ tháng 1/2007, Việt Nam chính thức trở thành thành viên của Tổ chức Thương mại thế giới (WTO).

Tất cả những đổi thay khiến nền kinh tế đạt tốc độ tăng trưởng lên đến trên 8% từ năm 2005 trở lại đây. Đầu tư phát triển xã hội tăng cả về quy mô và tốc độ, tạo động lực cho phát triển sản xuất.

Đời sống các tầng lớp dân cư ở cả thành thị và nông thôn nhìn chung tiếp tục được cải thiện. Việt Nam là một trong những quốc gia dẫn đầu các nước đang phát triển về thành tích giảm nghèo và tiêu biểu cho nhóm các nước đang phát triển đã đạt được sự hài hoà giữa phát triển kinh tế với phát triển các chính sách xã hội vì con người.

Một vấn đề bức xúc khác chậm được giải quyết đang gây áp lực lớn đối với việc giải quyết nhiều vấn đề về kinh tế và xã hội có liên quan, đó là tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm. Tỷ lệ thời gian lao động chưa được sử dụng của lao động trong độ tuổi ở khu vực nông thôn cũng thường ở mức cao. Tỷ lệ lao động qua đào tạo thấp xa so với yêu cầu của thực tiễn.

2.1.2 Sự cần thiết đổi mới chính sách tiền lương

Do đó, đổi mới chính sách tiền lương là vấn đề cấp bách, với các lý do sau:

- Đảm bảo cho sự phát triển và hoạt động lành mạnh của thị trường lao động.
- Đáp ứng các điều kiện hội nhập lao động quốc tế.
- Đảm bảo yêu cầu thúc đẩy các quá trình phát triển kinh tế-xã hội, duy trì được khả năng cạnh tranh về nhân lực, bảo vệ được người lao động, xã hội và môi trường trước những rủi ro của thị trường.
- Góp phần hoàn thiện đồng bộ các chính sách thị trường của nền kinh tế, tạo điều kiện cho các lực lượng của thị trường hoạt động đúng qui luật.
- Đảm bảo những nguyên tắc của các công ước quốc tế về tiền lương do ILO ban hành mà Việt Nam đã và sẽ cam kết thực hiện.

2.2 Thực trạng chính sách tiền lương trong khu vực nhà nước ở Việt Nam trong giai đoạn từ 1993 đến nay

2.2.1 Quá trình cải cách chính sách tiền lương trong khu vực nhà nước

** Cải cách tiền lương năm 1993*

** Cải cách tiền lương năm 2001*

** Cải cách tiền lương năm 2004*

** Những điểm còn hạn chế của quá trình cải cách tiền lương*

Mặc dù đã đạt những thành công nhất định, quá trình cải cách chính sách tiền lương Việt Nam vẫn còn nhiều điểm hạn chế.

Mức tiền lương tối thiểu quy định qua các lần điều chỉnh đều thấp hơn kết quả từ các phương pháp xác định và việc điều chỉnh mức lương tối thiểu cũng chưa hoàn toàn theo một nguyên tắc, căn cứ thống nhất, có quy luật, mà chủ yếu vẫn được tính toán, xác định trên cơ sở khả năng ngân sách có đến đâu thì điều chỉnh mức lương tối thiểu đến đó. Trong khi mức lương tối thiểu đã

quá thấp, lại duy trì quá lâu cộng với giá cả sinh hoạt tăng cao đã làm giảm giá trị thực tế của tiền lương nói chung và tiền lương tối thiểu nói riêng, đời sống của người hưởng lương hết sức khó khăn, vai trò đáp ứng nhu cầu của người lao động của tiền lương tối thiểu bị hạn chế đáng kể.

Hiện nay, trong điều kiện kinh tế xã hội ngày càng phát triển, cơ cấu nhu cầu của con người đã thay đổi nhiều, chi cho nhu cầu ăn trong cơ cấu chi tiêu hộ gia đình ngày càng giảm, ngược lại chi dùng cho nhu cầu phi vật chất, nuôi con ngày càng tăng, tuy nhiên cơ cấu nhu cầu tính trong tiền lương tối thiểu vẫn chưa được thay đổi tương ứng, cơ cấu chi nhu cầu ăn vẫn chiếm tỷ trọng khá lớn, và tỷ lệ chi cho nhu cầu văn hoá, tinh thần và chi nuôi con chiếm tỷ lệ nhỏ.

Nhìn chung, thu nhập của cán bộ, công chức, viên chức hành chính, sự nghiệp hiện nay chủ yếu từ tiền lương. Đặc điểm của lao động trong khu vực hành chính, sự nghiệp là người lao động không có điều kiện để làm thêm như ở các khu vực khác, họ không thể cùng một lúc làm việc ở nhiều nơi khác nhau hoặc không có điều kiện tranh thủ thời gian để làm thêm vào ngoài giờ hành chính để có thêm thu nhập, đặc biệt là những người có trình độ chuyên môn thấp, làm các công việc giản đơn. Vì vậy, những người có tiền lương thấp thì các khoản thu nhập ngoài tiền lương cũng rất ít.

Mức lương tối thiểu (đồng nghĩa với mức lương thấp nhất) trong khu vực hành chính, sự nghiệp quy định áp dụng đối với người làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện bình thường. Tuy nhiên, trên thực tế gần như không có ai hưởng mức lương thấp nhất này. Vì vậy, mục tiêu chính đạt được của tiền lương tối thiểu là rất hạn chế. Trong khi đó, vai trò khác của tiền lương tối thiểu lại rất lớn, được dùng để tính các mức lương cho khoảng 2,5 triệu cán bộ, công chức, viên chức cơ quan hành chính, sự nghiệp đảng, đoàn thể; tính lương cho lực lượng vũ trang. Ngoài ra còn được dùng để điều chỉnh lương hưu đối với khoảng 1,8 triệu người do ngân sách nhà nước bảo đảm và tính các chế

độ trợ cấp khác. Vì vậy, khi điều chỉnh lương tối thiểu sẽ phải tính toán, cân đối cho tất cả cán bộ, công chức, viên chức và người hưởng lương hưu, trợ cấp từ ngân sách nhà nước, làm cho ngân sách nhà nước tăng rất lớn, không thể cân đối được.

Mức lương tối thiểu được xác định dựa trên cơ sở nhu cầu tối thiểu của người lao động ở vùng có giá cả sinh hoạt, mức sống thấp nhất và sau đó được áp dụng thống nhất trên toàn quốc. Trên thực tế, mức sống tối thiểu ở các vùng thường cao hơn từ 1,3 đến 1,6 lần so với vùng thấp nhất. Điều này có nghĩa là mức lương tối thiểu được coi là đủ đối với người lao động sống trên địa bàn vùng giá cả sinh hoạt, mức sống thấp nhất thì mới chỉ đáp ứng được từ 40% đến 70% nhu cầu của người lao động ở các vùng khác.

2.2.2 Một số vấn đề về tiền lương trong khu vực nhà nước ở Việt Nam

2.2.2.1. Tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế

Tốc độ tăng của tiền lương danh nghĩa và tiền lương tối thiểu tương đối gần sát nhau, cho thấy tiền lương danh nghĩa khu vực Nhà nước được cải thiện nhờ sự điều chỉnh tiền lương tối thiểu. Qua điều chỉnh bởi lạm phát, tiền lương thực tế khu vực này tăng bình quân 10.7%/năm trong giai đoạn 2000-2006. Như vậy, nhờ cải cách chính sách tiền lương, đời sống người lao động trong khu vực Nhà nước đã được cải thiện.

2.2.2.2. Tiền lương và thu nhập

Tỷ trọng tiền lương trong thu nhập của người lao động ở các doanh nghiệp Nhà nước thấp hơn so với các khu vực khác. Bên cạnh đó, một số cuộc điều tra khác cho thấy tỷ trọng này đối với khu vực hành chính sự nghiệp còn thấp hơn (khoảng 69-75%). Tỷ trọng tiền lương thấp hơn trong thu nhập của người lao động thể hiện khu vực Nhà nước sử dụng công cụ tiền thưởng nhiều hơn khu vực khác nhưng lại hạ thấp vai trò của tiền lương. Ngoài ra cũng cho thấy, ở các doanh nghiệp nhà nước chi phí cho các khoản phúc lợi và thu nhập khác của người lao động ở mức đáng kể.

2.2.2.3. Tiền lương và năng suất lao động

Ở phạm vi nền kinh tế, ta có thể thấy năng suất lao động có tốc độ tăng thấp hơn so với tốc độ tăng tiền lương.

Tốc độ tăng tiền lương trong khu vực nhà nước cao hơn nhiều so với các khu vực khác. Điều này phản ánh đúng thực tế sự biến động của khu vực nhà nước chịu ảnh hưởng trực tiếp từ các lần điều chỉnh tiền lương tối thiểu. Lương trung bình của khu vực nhà nước tăng khoảng gần 11% trong thời kỳ 2000-2006. Một điều đáng chú ý là năng suất lao động trong khu vực này gần như tăng trưởng tương xứng với tốc độ tăng tiền lương với khoảng cách không đáng kể. Điều này dường như cho thấy tốc độ tăng tiền lương có mối quan hệ với tốc độ tăng năng suất lao động. Tốc độ tăng năng suất lao động cao của khu vực nhà nước có thể được giải thích bằng 2 nguyên nhân chính, (i) việc đầu tư công nghệ và vốn là tăng hiệu quả sản xuất kinh doanh và làm tăng sản lượng trong khi đó việc cổ phần hoá làm giảm đi đáng kể số lượng lao động dư thừa không có kỹ năng trong khu vực này đồng thời làm tăng số lao động có trình độ.

2.2.2.4. Tiền lương giữa các khu vực trong nền kinh tế

Qua nghiên cứu số liệu trên cho thấy, có bằng chứng về một bộ phận người lao động trong khu vực HCSN có mức lương thấp hơn so với mức lương thị trường. Đã từ nhiều năm nay, có thể tính bằng nhiều thập niên, lương đã không đủ sống nuôi công chức nhà nước.

2.2.3 Đánh giá chung về chính sách tiền lương trong khu vực nhà nước ở Việt Nam

2.2.3.1 Thành tựu:

- Trong quan điểm và mục tiêu đề ra, mức lương tối thiểu áp dụng đối với khu vực hành chính sự nghiệp (bằng mức tiền lương tối thiểu chung) được xác định trên cơ sở kết quả các phương pháp tiếp cận khoa học, phù hợp với thực tế Việt Nam và thông lệ quốc tế, trong đó mức lương tối thiểu được tiền tệ hoá, phản ánh được mức sống tối thiểu của người lao động trong điều kiện đất nước

còn nhiều khó khăn, và phản ánh được những xu hướng trên thị trường lao động.

- Tiền lương tối thiểu được điều chỉnh trên cơ sở có tính đến các yếu tố bảo đảm tiền lương thực tế cho người lao động, mức tăng trưởng kinh tế, cân đối với mặt bằng tiền công trên thị trường và khả năng của ngân sách nhà nước:

- Trong điều kiện mức lương tối thiểu còn thấp, Nhà nước đã có cơ chế áp dụng chính sách tiền lương tối thiểu linh hoạt thông qua việc cho phép một số cơ quan, đơn vị được áp dụng hệ số điều chỉnh tăng thêm so với tiền lương tối thiểu, đồng thời giao quyền tự chủ trong phân phối tiền lương cho Thủ trưởng các cơ quan, đơn vị này đã tạo điều kiện để nâng mức lương thấp nhất để trả cho người lao động, giảm bớt khoảng cách về tiền lương so với khu vực thị trường lao động.

- Việc nâng lương tối thiểu là một yêu cầu khách quan nhằm đảm bảo mức sống thực tế cho người lao động phù hợp với sự phát triển kinh tế. Nhờ cải cách chính sách tiền lương, đời sống người lao động trong khu vực Nhà nước đã được cải thiện.

- Có thể thấy tốc độ tăng tiền lương trong khu vực nhà nước cao hơn nhiều so với các khu vực khác. Điều này phản ánh đúng thực tế sự biến động của khu vực nhà nước chịu ảnh hưởng trực tiếp từ các lần điều chỉnh tiền lương tối thiểu. Năng suất lao động trong khu vực này gần như tăng trưởng tương xứng với tốc độ tăng tiền lương với khoảng cách không đáng kể.

2.2.3.2 Hạn chế:

- Quan điểm trong việc xác định mức lương tối thiểu đối với khu vực hành chính, sự nghiệp luôn bị chi phối bởi khả năng chi trả của ngân sách, quy định bằng mức tiền lương tối thiểu chung (theo mức lương thấp nhất áp dụng đối với khu vực sản xuất) là không phù hợp, chậm được điều chỉnh nên chưa thực hiện được vai trò đảm bảo nhu cầu thiết yếu của người lao động nói chung và cán bộ, công chức, viên chức nói riêng.

- Cơ cấu tính trong mức lương tối thiểu cần tiếp tục được điều chỉnh và tiền tệ hoá đầy đủ.

- Mức lương tối thiểu hiện nay chưa tính đến các đặc điểm về lao động, tiền lương, thu nhập của người lao động trong khu vực hành chính sự nghiệp và quá thấp so với mặt bằng tiền lương trên thị trường lao động.

Qua nghiên cứu số liệu trên cho thấy, có bằng chứng về một bộ phận người lao động trong khu vực HCSN có mức lương thấp hơn so với mức lương thị trường.

- Phạm vi áp dụng mức tiền lương tối thiểu trong khu vực hành chính, sự nghiệp vừa quá hẹp, vừa quá rộng đã làm ảnh hưởng đến việc điều chỉnh tiền lương và chưa đạt được mục tiêu, vai trò của tiền lương tối thiểu.

- Mức lương tối thiểu đối với khu vực hành chính, sự nghiệp chưa tính đến mức sống của từng vùng đã làm cho tiền lương tối thiểu không thực hiện được vai trò của nó là bảo đảm cho mức sống tối thiểu cho người lao động làm công ăn lương.

Như vậy, những hạn chế trên đặt chính sách tiền lương của Việt Nam trước những thách thức phải tiếp tục có những cải cách mạnh mẽ và hiệu quả hơn nữa trong giai đoạn tới.

**CHƯƠNG 3. QUAN ĐIỂM VÀ GIẢI PHÁP CẢI CÁCH
CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TRONG KHU VỰC NHÀ NƯỚC Ở VIỆT NAM
TRONG THỜI GIAN TỚI**

3.1 Dự báo triển vọng của nền kinh tế và phương hướng đổi mới chính sách tiền lương ở Việt Nam

3.1.1 Triển vọng kinh tế Việt Nam

3.1.1.1 Thuận lợi

3.1.1.2 Khó khăn

3.1.1.3 Quan điểm phát triển

Nghị quyết Đại hội Đảng VIII đã nêu ra yêu cầu “... đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại”. Để cụ thể hóa mục tiêu này, Chiến lược Phát triển kinh tế-xã hội 2010-2020 đã đặt ra những quan điểm định hướng cho phát triển kinh tế-xã hội của Việt Nam trong thời kỳ tới như sau:

- (1) Tăng tốc phát triển, hiệu quả, hiện đại; phát triển bền vững và hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế quốc tế trong bối cảnh toàn cầu hóa.
- (2) Xây dựng nền kinh tế tri thức, thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.
- (3) Thực hiện chiến lược vì con người và cho con người với một cuộc sống đầy đủ, hiện đại, trí tuệ và văn minh.

3.1.2. Quan điểm cải cách chính sách tiền lương

- Chính sách tiền lương phải đổi mới phù hợp hội nhập kinh tế quốc tế, trong đó yêu cầu phải đảm bảo thực hiện nguyên tắc đối xử bình đẳng với các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế và các khu vực kinh tế khác nhau;

- Chính sách tiền lương phải đổi mới phù hợp với nền kinh tế thị trường, tiền lương phải là yếu tố của sản xuất, là giá cả sức lao động được hình thành

thông qua sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, phù hợp với quan hệ cung cầu trên thị trường;

- Chính sách tiền lương phải tạo điều kiện để thực hiện nhiều hình thức phân phối, trong đó phân phối chủ yếu theo kết quả lao động và hiệu quả kinh tế là chủ yếu;

- Nhà nước ban hành chính sách chung, tạo hành lang pháp lý, định hướng và thông tin để doanh nghiệp thực hiện, bảo đảm doanh nghiệp thực hiện quyền tự chủ trong xác định đúng chi phí tiền lương; tổ chức giám sát, kiểm tra hiệu quả việc thực hiện chính sách tiền lương để bảo vệ quyền và lợi ích của các bên tham gia quan hệ lao động.

**** Đối với khu vực HCSN***

- Coi tiền lương khu vực HCSN là hình thức đầu tư trực tiếp cho con người, đầu tư cho phát triển kinh tế- xã hội, góp phần nâng cao chất lượng cán bộ, công chức hoạt động công vụ.

- Xoá bỏ chế độ tiền lương thấp, không phải là nguồn thu nhập chủ yếu của công chức viên chức.

- Từng bước đưa yếu tố thị trường vào trong hệ thống tiền lương, giảm bớt sự cách biệt tiền lương giữa khu vực HCSN với khu vực thị trường.

3.2 Một số giải pháp cải cách chính sách tiền lương

3.2.1. Những giải pháp chung

- Hoàn thiện cơ sở lý luận và phương pháp xác định tiền lương tối thiểu
- Hình thành và phát triển cơ chế thỏa thuận tiền lương trong nền kinh tế thị trường.

- Nhà nước qui định một số nguyên tắc chung về thang bảng lương, trên cơ sở đó tất cả các doanh nghiệp các khu vực kinh tế (kể cả doanh nghiệp Nhà nước) tự xây dựng, áp dụng phù hợp với đặc điểm tổ chức sản xuất, tổ chức lao

động của từng doanh nghiệp và đăng ký với cơ quan quản lý lao động tại địa phương.

- Chính sách quản lý tiền lương chặt chẽ.

3.2.2. Những giải pháp cải cách chính sách tiền lương khu vực doanh nghiệp Nhà nước

- Tiền lương trong khu vực doanh nghiệp Nhà nước cần được hòa chung trong chính sách tiền lương chung: sử dụng tiền lương tối thiểu chung cho các loại hình doanh nghiệp, Tiền lương hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa các bên tham gia quan hệ lao động.

- Với tư cách là chủ sở hữu, Nhà nước qui định các chế độ tiền lương gắn với năng suất lao động và lợi nhuận của công ty Nhà nước. Trên cơ sở đó các công ty được toàn quyền trả lương, trả thưởng cho người lao động. Nhà nước qui định tiền lương, tiền thưởng đối với Hội đồng quản trị, giám đốc công ty.

- Tiếp tục hoàn thiện các chỉ tiêu quản lý Nhà nước về tiền lương đối với doanh nghiệp Nhà nước đảm bảo phù hợp với nền kinh tế thị trường.

3.2.3. Những giải pháp cải cách chính sách tiền lương khu vực HCSN

- Thay đổi phạm vi khu vực HCSN.

- Tách tiền lương tối thiểu chung ra khỏi hệ thống lương của khu vực HCSN.

- Hoàn thiện hệ thống thang, bảng lương của nhà nước theo hướng có cân đối với khu vực thị trường và được xác định theo mức lương, tiến tới trả lương theo năm.

- Đổi mới cơ chế quản lý tiền lương HCSN.

Kết luận

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. Bên cạnh chức năng chính là lưới an toàn chung cho những người lao động trong toàn xã hội, tiền lương tối thiểu có vai trò đảm bảo sức mua cho các mức tiền lương khác trước sự gia tăng của lạm phát và các yếu tố kinh tế xã hội khác. Ở Việt Nam, tiền lương tối thiểu còn là căn cứ để xác định các mức lương khác, đặc biệt trong khu vực Nhà nước.

Trong các năm “đổi mới”, chính sách tiền lương Việt Nam đã có nhiều bước chuyển đổi căn bản từ chính sách quản lý tiền lương chủ yếu đối với khu vực Nhà nước mang tính tập trung bao cấp sang chính sách quản lý tiền lương theo cơ chế thị trường, có tính thống nhất cao ở phạm vi tất cả các khu vực kinh tế. Các chính sách tiền lương không ngừng được sửa đổi, bổ sung phù hợp với sự vận động, phát triển của nền kinh tế thị trường và hội nhập lao động nước ta với lao động các nước trong khu vực và thế giới. Tuy nhiên, hệ thống chính sách tiền lương vẫn còn nhiều bất cập, chưa đáp ứng được yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và có nhiều yếu tố cản trở sự phát triển nền kinh tế thị trường hiện đại theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

Quá trình cải cách tiền lương cùng những lần điều chỉnh tiền lương tối thiểu đã cải thiện đời sống người lao động trong khu vực Nhà nước. Tốc độ tăng tiền lương cao hơn các khu vực khác và gần như tương xứng với tốc độ tăng năng suất lao động. Tỷ trọng tiền lương trên thu nhập ở khu vực Nhà nước cho thấy vai trò của tiền lương trong thu nhập của khu vực này không cao bằng các khu vực khác. Còn có khoảng cách giữa tiền lương và thu nhập của khu vực hành chính sự nghiệp và khu vực kinh doanh. Đó là những đặc điểm của tiền lương khu vực Nhà nước trong những năm qua.

Giai đoạn đến năm 2020, kinh tế Việt Nam phát triển trong bối cảnh có nhiều cơ hội thuận lợi nhưng cũng phải đối mặt với những thách thức không nhỏ. Quá trình toàn cầu hóa kinh tế và sự hình thành nền kinh tế tri thức đang mở ra cơ hội lớn cho những nước chậm phát triển như Việt Nam có thể có được những đột phá trong tư duy chính sách phát triển, tạo ra cơ hội lớn về khả năng huy động và tận dụng các nguồn lực của thế giới để phát triển.

Tuy nhiên, kinh tế thế giới càng phát triển thì các hoạt động kinh tế càng đa dạng, phức tạp. Sự phụ thuộc lẫn nhau giữa các nền kinh tế càng lớn thì tính rủi ro do những chấn động kinh tế và chính trị, xã hội càng cao, khả năng dự báo càng khó. Những vấn đề kinh tế mang tính toàn cầu như thiếu hụt tài nguyên, năng lượng, lương thực, nguồn nước, các vấn đề an ninh kinh tế,... sẽ đặt mọi nền kinh tế trước nhiều khó khăn, thách thức mới.

Nghị quyết Đại hội Đảng VIII đã nêu ra yêu cầu “... đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại”. Các chính sách kinh tế - xã hội đều hướng tới mục tiêu trên. Các quan điểm và giải pháp cải cách chính sách tiền lương thời kỳ tới đã đề cập trong luận văn hy vọng sẽ góp phần nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách tiền lương nói riêng và chính sách kinh tế - xã hội của Việt Nam nói chung.