

Trả lương công chức theo vị trí việc làm góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động công vụ

NGUYỄN BÁ NGỌC

Thực hiện cơ chế trả lương công chức theo vị trí việc làm gắn với chất lượng, hiệu quả hoạt động công vụ là một yêu cầu khách quan của cải cách thể chế kinh tế ở nước ta. Yêu cầu này được đặt trong nhiều mối quan hệ chính trị - kinh tế - xã hội tương tác chặt chẽ với nhau, liên quan đến hiệu lực, chất lượng và hiệu quả hoạt động công vụ, cung cấp dịch vụ công, phân bổ hợp lý các nguồn lực, phát triển nguồn nhân lực đất nước và đảm bảo an sinh xã hội... Bài viết đề cập đến những hạn chế của cơ chế trả lương công chức hiện nay; quan điểm và ý tưởng đề xuất 10 vấn đề thực hiện cơ chế trả lương công chức theo vị trí việc làm cũng như điều kiện và lộ trình thực hiện đến năm 2020.

1. Những hạn chế trong cơ chế trả lương công chức hiện tại

Cơ chế hiện hành trả lương công chức ở nước ta đang có những hạn chế cơ bản, đó là: trả lương theo người, không trả theo vị trí việc làm và chất lượng, hiệu quả hoạt động công vụ; không cho phép quản lý, giám sát được biên chế công chức và làm tăng áp lực phình to biên chế; cơ chế này dựa trên cơ sở một chính sách tiền lương thấp (không đáp ứng nhu cầu tối thiểu của lao động công chức) và mang tính cào bằng, không thu hút và giữ được người giỏi. Hậu quả của cơ chế hiện hành là dễ làm đội ngũ công chức lợi dụng quyền lực để tham nhũng, làm mất hiệu lực của nền hành chính và công vụ.

Những nguyên nhân chính dẫn đến những tồn tại trên bao gồm: cơ chế trả lương công chức vẫn bị chi phối bởi cơ chế kế hoạch tập trung theo kiểu "xin - cho biên chế" và phụ thuộc cứng vào thu ngân sách nhà nước; đặc biệt, chúng ta chưa thể chế hóa nghiêm quan điểm trả lương cho công chức là đầu tư vào vốn con người, đầu tư cho phát triển, góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, chất lượng hoạt động công vụ và góp phần chống tiêu cực, tham nhũng trong các cơ quan quyền lực; cùng với đó, cũng chưa thực

hiện đồng bộ cơ chế trả lương công chức gắn với cải cách hành chính, xây dựng tiêu chuẩn chức danh công chức, tinh giản bộ máy và biên chế.

Đánh giá khái quát cho thấy: chúng ta chưa có lý luận, phương pháp luận toàn diện và tổng kết thực tiễn sâu sắc về chính sách tiền lương công chức trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và do vậy chưa có cơ sở vững chắc cho cải cách chính sách tiền lương công chức trong điều kiện mới.

2. Những quan điểm cơ bản khi thực hiện cơ chế trả lương công chức theo vị trí việc làm

Mục tiêu của việc xây dựng cơ chế trả lương công chức theo vị trí việc làm là nhằm đảm bảo trả lương đúng, trả lương công bằng phù hợp với năng lực, trình độ và kết quả hoạt động công vụ, góp phần vào xây dựng nền công vụ chuyên nghiệp, nâng cao hiệu lực, hiệu quả của bộ máy hành chính nhà nước, tạo động lực cho công chức hết lòng cống hiến và gắn bó với Nhà nước. Do vậy, những quan điểm cơ bản để thực hiện cơ chế

Nguyễn Bá Ngọc, PGS.TS., Viện Khoa học lao động và xã hội.

trả lương công chức theo vị trí việc làm bao gồm:

Một là, bảo đảm hệ thống trả công lao động gắn với vị trí việc làm và chất lượng, hiệu quả công việc, không trả lương theo người.

Hai là, bảo đảm cho những người làm việc trong khu vực nhà nước được trả công xứng đáng, có tính cạnh tranh với khu vực thị trường.

Ba là, các thang, bậc lương được thiết kế thống nhất bảo đảm tính toàn diện, đồng bộ, phân biệt rõ ngạch bậc gắn với chế độ công vụ và tạo điều kiện cho việc phân cấp, bố trí công chức linh hoạt, luân chuyển được trong hệ thống.

Bốn là, nâng cao hiệu quả trả công lao động, gắn tiền lương với kết quả hoạt động công vụ, thực hiện tiêu chuẩn chức danh và quản lý chặt chẽ biên chế.

Năm là, tiến bộ hóa tiền lương, minh bạch hóa phụ cấp, tiền thưởng và công khai thu nhập ngoài lương của công chức, đảm bảo công chức có mức thu nhập đáng hoàng, không lợi dụng quyền lực, tham nhũng trong thi hành công vụ.

Sáu là, tiền lương công chức là khoản đầu tư vào con người trong bộ máy nhà nước nhằm mục đích tạo ra lợi ích xã hội lớn nhất, do vậy từng bước khắc phục tình trạng “ngân sách bố trí đến đâu chi đến đấy” và cần tách riêng Quỹ trả lương công chức khi lập kế hoạch ngân sách nhà nước.

3. Một số ý tưởng đề xuất khi thực hiện cơ chế trả lương công chức theo vị trí việc làm

Xây dựng và thực hiện cơ chế trả lương công chức theo vị trí việc làm là một quy trình tổng hợp, đồng bộ với nhiều bước nội dung tương quan chặt chẽ với nhau. Theo chúng tôi, 10 vấn đề dưới đây cần được làm rõ:

Thứ nhất, xác định đúng vị trí việc làm.

“Vị trí việc làm là công việc gắn với chức danh, chức vụ, cơ cấu và ngạch công chức để xác định biên chế và bố trí công chức trong cơ quan, tổ chức, đơn vị”¹. Vị trí việc làm

gắn với công việc, các đặc điểm của công việc như tính chất, quy trình thực hiện công việc, yêu cầu đối với người thực hiện công việc để từ đó xác định số lượng, chất lượng nhân lực cần và đủ cho quá trình thực hiện nhiệm vụ. Có bốn bộ phận chính tạo thành vị trí việc làm: tên gọi vị trí việc làm (chức vị), nhiệm vụ và quyền hạn mà người đảm nhiệm vị trí việc làm phải thực hiện (chức trách), yêu cầu về trình độ, kỹ năng chuyên môn mà người đảm nhiệm vị trí việc làm phải đáp ứng (tiêu chuẩn) và tiền lương (mức tiền lương được trả tương xứng với chức vị, chức trách, tiêu chuẩn của người đảm nhiệm công việc)².

Để xác định đúng các vị trí việc làm, cần tiến hành các công việc: rà soát để đảm bảo các đơn vị quản lý hành chính Môn mà người có chức năng, nhiệm vụ rõ ràng, không chồng chéo, không bỏ sót nhiệm vụ; thống kê công việc của bộ, ngành và các đơn vị trực thuộc (công việc giản đơn, công việc mang tính thừa hành, công việc mang tính chỉ dẫn đào tạo, công việc chuyên môn nghiệp vụ, công việc mang tính kỹ thuật, công việc yêu cầu chuyên môn và công việc của lãnh đạo) và phân loại các công việc theo mức độ phức tạp, mức độ ảnh hưởng, quy mô tác động, tầm quan trọng, tính trách nhiệm, tính pháp lý... Trên cơ sở đó, mỗi đơn vị (vụ, cục, phòng) thuộc bộ đều phải xác định rõ các vị trí việc làm với cơ cấu chức danh cụ thể (số lượng và cơ cấu theo ngạch của nhân viên thừa hành; công chức chuyên môn; và công chức lãnh đạo) và phải xây dựng được bản mô tả vị trí việc làm. Sau đó, các cơ quan chức năng (Nội vụ, Tổ chức cán bộ, Ban Tổ chức của Đảng) rà soát số lượng, cơ cấu vị trí việc làm và bản mô tả vị trí việc làm đảm bảo thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ của các đơn vị và cân đối giữa các bộ phận trực thuộc. Cuối cùng, các bộ, ngành phê duyệt biên chế trên cơ sở số lượng, cơ cấu vị trí việc làm và bản mô tả vị trí việc làm của các cơ quan trực thuộc.

1. Điều 7. Luật Cán bộ, công chức 2008.

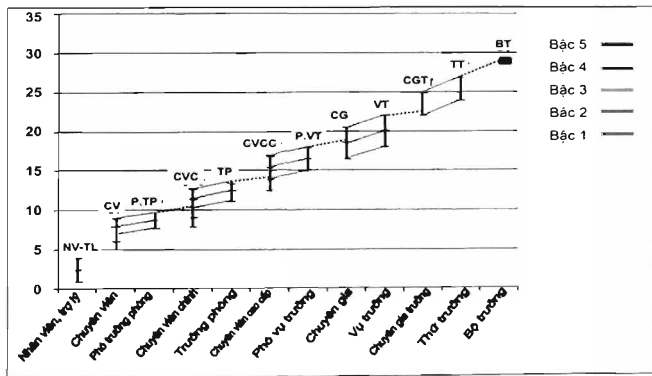
2. Th.S. Tạ Ngọc Hải, Vị trí việc làm theo Luật Cán bộ, công chức, Viện Khoa học tổ chức nhà nước.

Điểm mấu chốt là cần chọn mỗi ngạch là một vị trí việc làm, ở đây ngạch là tên gọi thể hiện thứ bậc về năng lực và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của công chức. Việc quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, đánh giá, trả lương cần gắn với chức danh ngạch gốc. Theo đó, các vị trí việc làm gốc theo ngạch bao gồm: vị trí việc làm cho nhân viên thừa hành; các vị trí việc làm cho công chức chuyên môn; các vị trí việc làm cho chức vụ lãnh đạo. Các ngạch từ thấp đến cao chỉ sự thay đổi về chất của vị trí việc làm (tính phức tạp, mức độ ảnh hưởng, quy mô tác động, tầm quan trọng,

tính trách nhiệm, tính pháp lý...).

Các bậc trong một ngạch thể hiện sự gắn bó (lòng trung thành với Nhà nước) với tổ chức và chỉ sự thay đổi về lượng (chủ yếu là theo kinh nghiệm, thâm niên công tác), sau 1 - 3 năm làm việc, cán bộ, công chức được xét nâng bậc căn cứ vào mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao. Như vậy, sau khi lên hết bậc mà công chức không có khả năng thi lên vị trí việc làm ở ngạch cao hơn hoặc đơn vị chưa có vị trí việc làm trống ở ngạch cao hơn, thì công chức phải tiếp tục ở lại ngạch cũ và chỉ được hưởng mức lương thâm niên tăng thêm.

HÌNH 1: Mô hình phương án mỗi ngạch là một vị trí việc làm và tiêu chuẩn chức danh chức vụ lãnh đạo phải gắn với tiêu chuẩn chức danh chuyên môn



Thứ hai, xác định được các chức danh gốc và xây dựng các tiêu chuẩn chức danh gốc của hệ thống.

Trong khu vực hành chính nhà nước, chức danh gốc có thể bao gồm chức danh thuộc các nhóm sau:

- + Chức danh thừa hành có thể gồm ngạch: nhân viên và trợ lý.
- + Chức danh chuyên môn có thể gồm các ngạch: chuyên viên - chuyên viên chính

chuyên viên cao cấp - chuyên gia - chuyên gia trưởng

+ Chức danh chức vụ lãnh đạo có thể gồm các ngạch: phó trưởng phòng, trưởng phòng, phó vụ trưởng, vụ trưởng, thủ trưởng.

Việc xây dựng tiêu chuẩn chức danh đối với ngạch chức danh chuyên môn bao gồm các yêu cầu về trình độ, kỹ năng chuyên môn mà người đảm nhiệm vị trí việc làm phải đáp ứng. Các tiêu chuẩn chức danh gốc được xây

dụng tương ứng với các chức danh gốc. Vấn đề cơ bản là, đối với ngạch chức danh chức vụ lãnh đạo, tiêu chuẩn chức danh cho ngạch chức vụ lãnh đạo cần gắn với tiêu chuẩn chức danh của ngạch chuyên môn (hình 1). Yêu cầu các chức danh lãnh đạo vừa phải nắm vững chuyên môn vừa chịu trách nhiệm về những quyết định quản lý điều hành của mình, do vậy vị trí việc làm chức vụ lãnh đạo phải đáp ứng các tiêu chuẩn chức danh chuyên môn tương ứng ở một ngạch chuyên môn nhất định (ví dụ: phó trưởng phòng phải đạt yêu cầu tiêu chuẩn chuyên môn ngạch chuyên viên và tiêu chuẩn về kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm lãnh đạo quản lý; trưởng phòng (thuộc bộ) phải đạt yêu cầu tiêu chuẩn chuyên môn ngạch chuyên viên chính và tiêu chuẩn về kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm lãnh đạo quản lý...).

Theo hướng này, Bộ Nội vụ sẽ chủ trì xây dựng các bản tiêu chuẩn chức danh gốc, trong đó có: bản tiêu chuẩn cho chức danh nhân viên thừa hành; các bản tiêu chuẩn cho các chức danh chuyên môn; và các bản tiêu chuẩn cho các chức danh lãnh đạo (bổ sung những yêu cầu về lãnh đạo quản lý vào các tiêu chuẩn chức danh chuyên môn). Trên cơ

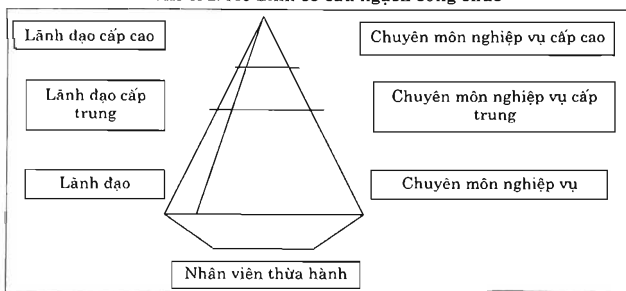
sở các bản tiêu chuẩn chức danh gốc, các bộ, ngành xây dựng các bản tiêu chuẩn chức danh cụ thể, cả cho chức danh chuyên môn và chức danh chức vụ lãnh đạo (yêu cầu về trình độ đào tạo; chuyên môn đào tạo; yêu cầu trình độ ngoại ngữ, công nghệ thông tin và các kỹ năng khác để thực hiện vị trí việc làm; yêu cầu kinh nghiệm công tác; sức khỏe; những yêu cầu về phẩm chất, đạo đức, thái độ nghề nghiệp; những yêu cầu riêng khác).

Thứ ba, xác định được cơ cấu ngạch chức danh và quản lý biên chế.

Cơ cấu ngạch chức danh phản ánh tương quan về số lượng giữa các vị trí việc làm trong một tổ chức, bộ, ngành. Cơ cấu ngạch chức danh được được xây dựng tương ứng với hệ thống các chức danh gốc do Bộ Nội vụ chủ trì thực hiện.

Đối với chức danh chuyên môn, ngoài cơ cấu ngạch như đã nêu, cần xét đến cả cơ cấu: công chức chuyên môn, công chức chuyên môn cấp trung, công chức chuyên môn cấp cao. Tương tự, với chức danh chức vụ lãnh đạo (chiếm khoảng 5-7% trong hệ thống), cũng cần xét đến cả cơ cấu: công chức lãnh đạo, công chức lãnh đạo cấp trung, công chức lãnh đạo cấp cao (hình 2).

HÌNH 2: Mô hình cơ cấu ngạch công chức



Trên cơ sở vị trí việc làm, định biên biên chế công chức cần được xác định cụ thể cho từng đơn vị. Quá trình định biên được căn cứ

vào: chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và công việc được giao; tính chất, đặc điểm, nhu cầu công việc; mức độ phức tạp của công việc, quy

mô, phạm vi, đối tượng quản lý, yêu cầu và khả năng chuyên môn nghiệp vụ theo quy định; trình độ áp dụng khoa học, kỹ thuật và công nghệ quản lý; dự kiến tương lai phát triển của đơn vị. Trong xác định biên chế cần chú ý rõ đặc điểm của vị trí việc làm để định biên hợp lý, theo đó, vị trí việc làm được chia làm ba loại: một vị trí việc làm gắn với một người làm việc; một vị trí việc làm ứng với nhiều người làm việc; và một vị trí việc làm không nhất thiết phải sử dụng một người làm việc mà chỉ là kiêm nhiệm.

Thực hiện việc cấp thẻ công chức gắn với mã số công chức để quản lý chặt chẽ công chức về mặt biên chế, chất lượng và cơ cấu trong toàn bộ hệ thống, trong đó có nội dung tiền lương, thu nhập của công chức. Như vậy, cần thành lập *Trung tâm Quốc gia quản lý công chức* để thực hiện tốt chức năng quản lý công chức toàn quốc.

Thứ tư, tuyển dụng vào vị trí việc làm và thi nâng ngạch.

Theo số lượng và cơ cấu vị trí việc làm, căn cứ vào tiêu chuẩn chức danh và điều kiện thi tuyển, các cơ quan có thẩm quyền tổ chức thi tuyển vào những vị trí việc làm mới và còn trống, bao gồm:

- Vị trí việc làm mới bổ sung/tạo mới do yêu cầu thực hiện chức năng, nhiệm vụ mới.

- Vị trí việc làm trống do có công chức về hưu, chuyển công tác hoặc khuyết người ở một vị trí việc làm nào đó.

Việc thi tuyển vào từng vị trí việc làm thực hiện theo nguyên tắc "mở, cạnh tranh" đối với mọi cán bộ thuộc khu vực hành chính và mọi người lao động trong khu vực thị trường. Một người ở ngoài hệ thống (chưa phải là công chức) nếu muốn trở thành công chức (chuyên môn hoặc chức vụ lãnh đạo) và những người trong hệ thống đều phải qua thi tuyển cạnh tranh minh bạch, rộng rãi và công bằng (giữa những người bên ngoài và với bản thân những người đã là công chức) để vào hệ thống nhưng "không yêu cầu tuân tữ từ thấp đến cao" mà căn cứ vào khả năng đáp

ứng về tiêu chuẩn đối với vị trí việc làm đang cần tuyển, bao gồm: đáp ứng những tiêu chuẩn chung đối với chức danh gốc và đáp ứng những tiêu chuẩn riêng đối với chức danh chuyên môn cụ thể.

Như vậy, công chức mới này có thể đảm nhiệm được vị trí việc làm tương ứng ở các đơn vị khác nhau, hoặc thực hiện những vị trí việc làm cụ thể của một đơn vị nhất định; điều này sẽ thuận lợi cho việc phân công, bố trí công chức linh hoạt và hiệu quả. Cần phân biệt giữa thi tuyển vào vị trí việc làm và thi nâng ngạch công chức: thi nâng ngạch do yêu cầu của công chức để đáp ứng những yêu cầu chung của chức danh gốc; thi vào vị trí việc làm theo yêu cầu của tổ chức để đáp ứng những yêu cầu chung và những yêu cầu cụ thể. Như vậy, nên thành lập các *Trung tâm Kiểm định chất lượng công chức*, thực chất là các trung tâm tổ chức thi và cấp chứng chỉ cho công chức khi đạt tiêu chuẩn chức danh ở một ngạch nào đó và công chức được sử dụng chứng chỉ đó trong quá trình thi tuyển vào các vị trí việc làm còn trống; người bên ngoài hệ thống quản lý hành chính cũng có thể dự thi ở những trung tâm này lấy chứng chỉ để sử dụng khi muốn được tuyển dụng vào khu vực này. Chứng chỉ tiêu chuẩn chức danh theo ngạch là điều kiện cần để thi tuyển vào những vị trí việc làm mới.

Thứ năm, xác định mức lương thấp nhất khu vực quản lý nhà nước.

Tiền lương thấp nhất khu vực quản lý nhà nước phải đảm bảo tính đúng, tính đủ các chi phí lao động và phản ánh được các tương quan về mức độ phức tạp cũng như điều kiện lao động so với khu vực thị trường.

Xác định tiền lương thấp nhất khu vực quản lý nhà nước phù hợp sẽ góp phần nâng cao tính cạnh tranh của tiền lương trong khu vực nhà nước, từng bước tiếp cận trong mối tương quan với tiền lương khu vực thị trường, đảm bảo để duy trì đội ngũ nhân sự chất lượng cao về mặt phẩm chất, chuyên môn và kinh nghiệm, thu hút, khuyến khích người lao động có chuyên môn, kỹ thuật cao,

chuyên gia giỏi. Tiền lương thấp nhất khu vực quản lý nhà nước được trả cho nhân viên thừa hành. Cần sử dụng kết hợp 2 phương pháp để xác định tiền lương thấp nhất cho khu vực công chức³: dựa vào nhu cầu tối thiểu và xác định trong so sánh tương quan với khu vực thị trường. Bản chất của nó là so sánh tương quan giữa tiền lương thấp nhất khu vực hành chính nhà nước với khu vực thị trường, thông qua việc phân tích, so sánh mức lương Nhà nước quy định cho chức danh hưởng lương thấp nhất với mức lương thấp nhất của lao động thực hiện các việc làm tương đương trên thị trường.

Thứ sáu, đánh giá trả lương và tương quan mức lương của công chức lãnh đạo so với mức lương của công chức chuyên môn dưới quyền.

Mỗi vị trí việc làm chuyên môn, chức vụ có một ngạch lương tương ứng. Mức lương của một vị trí việc làm phụ thuộc vào độ phức tạp công việc, điều kiện làm việc, mức độ trách nhiệm và yêu cầu về năng lực thực hiện. Kiên quyết không dựa vào thâm niên công tác hay trình độ đào tạo để trả lương theo ngạch cho công chức.

Hệ thống trả lương của công chức là thống nhất và linh hoạt nhưng mọi công chức đều được trả lương theo vị trí việc làm (trong quá trình phát triển theo chuyên môn; theo chức vụ lãnh đạo và có thể luân chuyển trong hệ thống-từ các bộ ngành ở trung ương chuyển chuyển sang nhau; từ trung ương xuống địa phương và ngược lại-kể cả phát triển từ ngạch chuyên môn được bổ nhiệm chức vụ lãnh đạo hoặc ngược lại).

Mức lương chức vụ lãnh đạo cần cao hơn mức lương của công chức chuyên môn tương ứng để đảm bảo nguyên tắc trách nhiệm trong quan hệ lãnh đạo- bị lãnh đạo (trách nhiệm lớn hơn, công việc phức tạp hơn phải được hưởng lương cao hơn).

Cùng với đó, cần thực hiện đánh giá công chức hàng năm. Công chức sau 2 năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ không được dặt lại vị trí việc làm cũ.

Thứ bảy, xây dựng các mức lương theo vị trí việc làm.

Trong thiết kế các thang, bậc lương, cần bỏ hệ số mức lương và hệ số chức vụ lãnh đạo trong các bảng lương hiện hành để chỉ rõ các mức lương cụ thể theo vị trí việc làm (mức lương đó là bao nhiêu, cao hay thấp, liệu có xứng đáng với vị trí việc làm tương ứng...). Bảng lương công chức bao gồm mức lương theo ngạch chuyên môn nghiệp vụ và mức lương theo chức vụ lãnh đạo, các mức lương từ thấp tới cao, càng lên cao, số bậc càng thu hẹp lại nhưng khoảng cách giữa các bậc sẽ lớn hơn. Các mức lương theo vị trí việc làm cần đảm bảo được cuộc sống dè dặt hoàng để công chức tận tâm cống hiến và phát huy sáng tạo. Cần tiến tề hóa tiền lương, rà soát các loại phụ cấp hiện tại (phụ cấp công vụ, phụ cấp Đảng, đoàn thể, phụ cấp của các ngành...) để sắp xếp và đưa về một mặt bằng đối với công chức chung và giữa công chức ở các ngành khác nhau. Đồng thời cần kiểm soát, minh bạch tiền lương, phụ cấp, thực hiện trả lương theo tài khoản cá nhân và không dùng tiền mặt trong thanh toán các khoản chi tiêu của công chức; quy định những việc công chức không được làm, không được có thu nhập ngoài lương từ những công việc đó để tránh lợi dụng quyền hạn trong thi hành công vụ sinh ra tiêu cực tham nhũng.

Thứ tám, xây dựng quan hệ tiền lương thấp nhất- trung bình- cao nhất trong khu vực quản lý hành chính nhà nước.

Quan hệ tiền lương thấp nhất-trung bình-cao nhất phản ánh khoảng cách lương giữa các vị trí việc làm và tương quan về mức độ phức tạp cũng như điều kiện lao động của người hưởng lương thấp nhất, trung bình, cao nhất. Cần sử dụng kết hợp 2 phương pháp xây dựng quan hệ mức lương thấp nhất - trung bình - cao

3. Đề án của Viện Khoa học lao động và xã hội trình Bộ Lao động - thương binh và xã hội năm 2012.

nhất⁴: phương pháp phân tích mức độ phức tạp của lao động (hàm ý lao động phức tạp là bội số của lao động giản đơn) và phương pháp so sánh tương quan giữa các mức lương của các chức danh tương ứng của khu vực quản lý nhà nước và khu vực thị trường (mức lương thấp nhất của nhân viên thừa hành trong khu vực quản lý nhà nước cao hơn mức lương tối thiểu chung được công bố; mức lương của chuyên viên bậc 1 cao hơn mức lương trung bình trên thị trường; mức lương chuyên gia trưởng có tính so sánh được với mức lương tổng giám đốc tập đoàn, tổng công ty nhà nước).

Thứ chín, tạo nguồn cho Quỹ trả lương công chức và đánh giá trả lương theo hiệu quả làm việc.

Xác định tổng quỹ tiền lương công chức theo quan hệ tiền lương thấp nhất - trung bình - cao nhất và số lượng, cơ cấu ngạch, bậc công chức đã định biên hợp lý. Trên quan điểm tiền lương công chức là khoản đầu tư vào đội ngũ "trụ cột tinh hoa của đất nước", nếu tạo động lực xứng đáng và có cơ chế giám sát đánh giá công bằng, khách quan thì phương pháp xác định mức tiền lương và tổng quỹ tiền lương đã nêu hoàn toàn hiện thực và sẽ góp phần mang lại hiệu lực, hiệu quả cho bộ máy nhà nước. Điều đặc biệt quan trọng là: phải tách bạch nguồn quỹ trả lương công chức với nguồn để thực hiện các chính sách xã hội.

Giao khoán kinh phí hoạt động cho các đơn vị quản lý nhà nước (bao gồm cả tiền lương cho 12 tháng, tiền lương tháng 13, tiền thưởng và các chi phí khác) để thủ trưởng các cơ quan, đơn vị có quyền chủ động trong bố trí, sử dụng đội ngũ công chức và đánh giá trả công phù hợp với mức độ cống hiến của họ.

Mức lương hàng tháng là mức lương cứng theo quy định trong hệ thống thang bảng lương nhà nước. Phân cấp cho thủ trưởng đơn vị được quyết định mức tiền lương tháng thứ 13, mức tiền thưởng cuối năm và thời hạn

nâng bậc lương căn cứ vào mức độ hoàn thành nhiệm vụ của năm, mức tận tâm trong thực hành công vụ và tiềm năng phát triển của công chức. Để thực hiện hiệu quả sự phân cấp này cần xây dựng một hệ thống các tiêu chí đo lường đánh giá mức độ hoàn thành công việc, năng lực và hiệu quả thực hiện công việc của công chức. Yêu cầu của việc đánh giá công chức phải đảm bảo thường xuyên, khách quan, công tâm, công khai, minh bạch và dân chủ.

Thứ mười, thực hiện nguyên tắc phân cấp, phân quyền trong quản lý tiền lương.

Cần tách bạch giữa việc xây dựng chính sách tiền lương khu vực công chức và thực hiện chính sách tiền lương nhằm nâng cao tính chủ động và linh hoạt đối với cả cơ quan xây dựng và thực hiện, đồng thời gắn kết trách nhiệm thực hiện chính sách tiền lương với sử dụng công chức và trách nhiệm tài chính của các bộ, ngành trong việc sử dụng tiền ngân sách nhà nước. Theo đó, việc trả lương được phân quyền cho từng bộ, ngành trong khuôn khổ chính sách thống nhất ở cấp trung ương để gắn các hệ thống tiền lương với điều kiện cụ thể của từng bộ, ngành (đánh giá công bằng, hình thức trả lương hợp lý, linh hoạt trong trả lương và thu hút người tài, giảm chi phí quản lý...) và bộ, ngành có quyền tự chủ trong việc quản lý các hệ thống trả lương. Bộ trưởng các bộ, ngành có quyền quyết định số lượng, cơ cấu vị trí việc làm và các bậc lương trong các ngạch lãnh đạo, chuyên môn từ vụ trưởng, chuyên gia trở xuống. Bộ trưởng các bộ, ngành tiếp tục phân cấp cho các vụ, cục, đơn vị thuộc bộ xây dựng cơ chế trả lương công chức tại các đơn vị trực thuộc. Vụ trưởng các vụ thuộc bộ có quyền đề nghị bậc lương, thời hạn nâng bậc lương và tiền thưởng cho cán bộ, công chức thuộc quyền trong khuôn khổ quỹ tiền lương của vụ phù hợp với các chính sách tiền lương thống nhất và các tiêu chí đánh giá công chức đã được thông qua.

4. Đề án của Viện Khoa học lao động và xã hội trình Bộ Lao động - thương binh và xã hội năm 2012

Tiến tới trao quyền cho người đứng đầu đơn vị quản lý trực tiếp công chức trong việc tuyển dụng, sử dụng và đánh giá, trả lương công chức. Kèm theo đó, cần xây dựng cơ chế giám sát, thanh tra và kiểm tra của cấp trên và thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch, đồng thời có chế tài xử lý hành chính khi người đứng đầu cố ý làm sai.

4. Điều kiện và lộ trình thực hiện đến năm 2020

Để thực hiện các quan điểm và những bước công việc cơ bản đã nêu, cần xây dựng một Đề án quốc gia tổng thể trả lương công chức theo vị trí việc làm, trong đó bao gồm các đề án thành phần giải quyết các nội dung cụ thể của 10 vấn đề lớn đã nêu. Trong mỗi đề án thành phần cần chỉ rõ mục tiêu, phạm vi, đối tượng, các vấn đề đặt ra cần giải quyết, khung khổ pháp lý hiện hành (rà soát một cách hệ thống các vấn đề quy định trong Hiến pháp, Luật Cán bộ, công chức, Bộ Luật Lao động, Luật Ngân sách... các văn bản hướng dẫn) và các vướng mắc trong tổ chức thực hiện hiện nay, các giải pháp (cách làm) và điều kiện thực hiện.

Song song với đó, cần đổi mới cơ chế tiền lương đồng bộ với đổi mới chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, chính sách người có công (bãi bỏ việc lấy mức lương tối thiểu được công bố làm căn cứ tính mức hưởng của các đối tượng trong các chính sách này), cải cách đơn vị sự nghiệp công (tách hoàn toàn chính sách tiền lương khu vực ngân sách chi trả với khu vực tự trang trải), doanh nghiệp nhà nước và cơ cấu lại nguồn ngân sách nhà nước, đặc biệt là nguồn thu từ doanh nghiệp nhà nước; tách bạch Quỹ tiền lương công chức với các nguồn để thực hiện chính sách xã hội; rà soát định kỳ và điều chỉnh hệ thống tiền lương công chức khi các chỉ số lạm phát, tăng trưởng kinh tế và tương quan với khu vực thị

trường thay đổi ở một giới hạn xác định. Đồng thời cần thành lập Hội đồng tiêu chuẩn chức danh và tiền lương quốc gia để thực hiện các chức năng: rà soát chức năng, nhiệm vụ các bộ, ngành; rà soát hệ thống vị trí việc làm và các tiêu chuẩn chức danh chuyên môn, lãnh đạo; khuyến nghị các mức lương gốc và các nguyên tắc, điều kiện điều chỉnh mức lương (thấp nhất, trung bình, cao nhất; mức lương bậc 1 của các ngạch chuyên môn, chức vụ lãnh đạo; tương quan với khu vực thị trường) và khuyến nghị điều chỉnh nguồn tiền lương.

Lộ trình để thực hiện cần phù hợp với trình độ phát triển, khả năng quản lý và tránh những đột biến gây sốc tác động tiêu cực đến các quan hệ kinh tế vĩ mô. Thời kỳ 2013 – 2015 nên tập trung vào nâng mức lương thấp nhất, xác định vị trí việc làm; xây dựng tiêu chuẩn chức danh công chức; tinh giản biên chế và trả lương theo vị trí việc làm. Thời kỳ 2016-2020: tiếp tục thực hiện các giải pháp trên, đồng thời mở rộng quan hệ tiền lương, ưu tiên các chính sách dài hạn mang tính cạnh tranh, thu hút được nhân tài và kích thích công chức gắn bó với Nhà nước./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật Cán bộ, công chức.
2. Tạ Ngọc Hải, Vị trí việc làm theo Luật Cán bộ, công chức, Viện Khoa học tổ chức nhà nước.
3. Viện Khoa học lao động và xã hội, Đề án Quan hệ tiền lương thấp nhất - trung bình - cao nhất trình Bộ Lao động - thương binh và xã hội năm 2012.
4. Nguyễn Thị Lan Hương, Phân tích các yếu tố tác động tới chính sách tiền lương, Báo cáo chuyên đề cho Đề tài cấp nhà nước.
5. Các trang Vietnamnet.vn ngày 12 và 27 tháng 3 năm 2012.