

GIỚI THIỆU LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHXH&NV

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

PHAN VINH ĐIỂN. ***Cải cách chế độ tiền lương trong khu vực hành chính của Việt Nam***

Chuyên ngành: Kinh tế chính trị xã hội chủ nghĩa

Mã số: 5. 02.01

Chế độ tiền lương là một bộ phận quan trọng trong hệ thống chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước. Tiền lương có liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động. Nó cũng ảnh hưởng lớn đến mọi mặt của đời sống kinh tế, chính trị- xã hội của đất nước. Chế độ tiền lương của nước ta thực hiện từ năm 1993 và chế độ lương mới năm 2004 đã có nhiều tác động tích cực, bước đầu phục vụ tốt đường lối đổi mới toàn diện của Đảng, Nhà nước và nhân dân ta. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện, chế độ tiền lương này vẫn còn bộc lộ những mâu thuẫn, bất hợp lý. Tiếp tục thực hiện cải cách chế độ tiền lương là đòi hỏi cần thiết xét trên nhiều phương diện, song đây cũng là vấn đề rất phức tạp đòi hỏi phải được nghiên cứu và triển khai thận trọng. Do vậy, việc nghiên cứu lý luận, tính chất, đặc điểm, nguyên tắc và yêu cầu của tiền lương trong khu vực hành chính làm cơ sở cho việc đưa ra các khuyến nghị về phương hướng, những giải pháp tiếp tục sửa đổi, bổ sung cải cách tiền lương trong thời gian tới vẫn rất cần thiết. Chính vì vậy, tác giả đã chọn về vấn đề ***Cải cách chế độ tiền lương trong khu vực hành chính của Việt Nam*** làm đề tài luận án tiến sĩ của mình.

Nội dung của luận án nhằm làm sáng tỏ những vấn đề về lý luận, tính chất của tiền lương trong khu vực hành chính, những nguyên tắc, yêu cầu và mục đích xây dựng chế độ tiền lương của khu vực này. Trên cơ sở xem xét, đánh giá những ưu, nhược điểm và những bài học kinh nghiệm của việc xây dựng, thực hiện chế độ tiền lương của Việt Nam (qua các thời kỳ lịch sử) và của một số nước trên thế giới tác giả đưa ra những định hướng, khuyến nghị về phương hướng, giải pháp cụ thể cho việc xây dựng đề án tiếp tục sửa đổi, bổ sung và thực hiện cải cách chế độ, chính sách tiền lương trong khu vực hành chính của Việt Nam. Luận án gồm ba chương chính.

Chương một (tr.13-76) phân tích làm rõ *những vấn đề lý luận của chủ nghĩa Marx-Lenin, các nhà kinh tế học, quan điểm của Đảng, Nhà nước về chính sách tiền lương*, qua đó, nhận định rằng lịch sử phát triển của tiền lương gắn liền với sự phát triển của nền kinh tế thế giới và điều kiện cụ thể trong sự phát triển của từng nước. Đối với Việt Nam, trong điều kiện của thời kỳ quá độ đi lên chủ nghĩa xã hội (CNXH), không trải qua giai đoạn phát triển tư bản chủ nghĩa (TBCN), với sự phát triển của một nền kinh tế nhiều thành phần theo cơ chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa (XHCHN), chúng ta cần có sự vận dụng sáng tạo, linh hoạt trong việc thực hiện các chế độ, chính sách về tiền lương. Tác giả cũng phân tích và làm rõ những tính chất, đặc điểm, nguyên tắc, yêu cầu của tiền lương trong khu vực hành chính sự

nghiệp. Theo đó, tiền lương cho khối lao động trong khu vực hành chính đòi hỏi chúng ta phải vận dụng sáng tạo và linh hoạt các chính sách, chủ trương của Đảng, Nhà nước về tiền lương trong điều kiện của nền kinh tế thị trường, nhưng cũng phải bảo đảm giữa đúng nguyên tắc, yêu cầu và định hướng về cải cách tiền lương trong các khu vực hành hành chính. Một điểm quan trọng không thể bỏ qua là tiền lương trong khu vực này phải phù hợp, cân đối với tiền lương và thu nhập của các khu vực trả lương khác của nền kinh tế.

Để quá trình nghiên cứu được toàn diện và đầy đủ hơn, tác giả đã nêu ra một số chế độ tiền lương của các nước nước Đông Nam Á (Thailand, Malaysia, Singapore), châu Âu (Anh, Pháp và Liên Xô trước năm 1991) và Mỹ để có cơ sở nghiên cứu, rút ra được những kinh nghiệm, vận dụng vào điều kiện cụ thể của Việt Nam trong các chương tiếp theo.

Chương hai (tr.77-127) chỉ ra *thực trạng, những ưu nhược điểm của chế độ tiền lương qua các thời kỳ và chế độ lương hiện hành trong khu vực hành chính; tác động của các ưu nhược điểm đó đến các hoạt động kinh tế-xã hội của đất nước và đời sống của cán bộ, công chức, viên chức*. Chế độ tiền lương nước ta được tác giả chia làm hai thời kỳ cơ bản: thời kỳ trước đổi mới và thời kỳ đổi mới. Cách chia này phù hợp với sự phát triển về kinh tế, xã hội của nước ta trong từng thời kỳ. Thời kỳ trước đổi mới tương ứng với nó là chế độ tiền lương của cơ chế quản lý hành chính, bao cấp, đó cũng là thời kỳ nước ta còn đang ở trong công cuộc đấu tranh giải phóng dân tộc, giành độc lập tự do cho Tổ quốc. Tuy nhiên, sau khi kết thúc chiến tranh, chúng ta vẫn còn kéo dài

quá lâu tình trạng bao cấp, bình quân chủ nghĩa làm cho chế độ tiền lương ngày càng lạc hậu, không đáp ứng được yêu cầu của đời sống cán bộ, công nhân, viên chức và xã hội.

Chuyển sang thời kỳ đổi mới, Đảng và Nhà nước ta đã rất quan tâm, chú trọng tới công tác tiền lương. Chúng ta đã nhiều lần tiến hành cải cách, điều chỉnh tiền lương cho phù hợp với đời sống của cán bộ, công chức, viên chức và người lao động. Chế độ tiền lương nhà nước được ban hành năm 1993 được đánh giá là một chế độ tiền lương có nhiều ưu điểm. Chế độ tiền lương này đã phản ánh đúng thực trạng chuyển đổi của nền kinh tế thị trường, chống bình quân hoá tiền lương.

Việc thực hiện tiền tệ hoá tất cả các chế độ phân phối trước đây trong tiền lương được thực hiện qua các lần cải cách tiền lương, bước đầu vận dụng cơ chế trả lương theo chất lượng lao động và giá cả sức lao động trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN đã được nước ta thực hiện và đã cho thấy những tín hiệu khả quan. Điều này thể hiện rõ nhất qua những phân tích của tác giả về thực trạng tiêu dùng, thu nhập và tiền lương của cán bộ, công chức thông qua kết quả điều tra của Công đoàn Viên chức Việt Nam và Trường Đại học Kinh tế quốc dân.

Trong phần này, tác giả cũng rút ra và phân tích những kinh nghiệm của một số nước Đông Nam Á, châu Âu và Mỹ trong việc xây dựng chính sách tiền lương trong khu vực hành chính công.

Chương ba (tr.128-174) tập trung phân tích, lý giải các *quan điểm, mục tiêu, yêu cầu, phương hướng và một số giải pháp, khuyến nghị* nhằm tiếp tục thực hiện việc cải cách chế độ tiền lương trong khu vực hành chính của Việt Nam

trong điều kiện của nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần, theo cơ chế kinh tế thị trường định hướng XHCN. Qua những phân tích bối cảnh kinh tế, chính trị- xã hội của đất nước thời kỳ 2001-2010, tác giả nêu ra những quan điểm chủ yếu và những phương hướng của công cuộc cải cách tiền lương trong khu vực hành chính. Theo tác giả, công tác cần làm trước mắt là tiếp tục điều chỉnh những bất hợp lý trong việc xây dựng bảng lương, thang lương, bậc lương. Trong công tác tiền lương, cũng cần hết sức chú trọng tới các loại phụ cấp và chế độ tăng lương vì đây cũng là một động lực cho sự phấn đấu của mỗi công chức. Nhưng tác giả cũng khẳng định, quá trình nghiên cứu để tiếp tục cải tiến, hoàn thiện các chế độ về tiền lương, phụ cấp phải bám sát các quan điểm, mục tiêu và yêu cầu về cải cách tiền lương của Đảng và Nhà nước, phải vận dụng sáng tạo các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước và điều kiện công tác cụ thể trong các cơ quan hành chính; song cũng cần phải thể hiện tính năng động, hiệu quả của cơ chế thị trường định hướng XHCN trong xu thế hội nhập và toàn cầu hoá hiện nay.

Các giải pháp cụ thể được nêu ra trong phần này gồm:

- Trả lương cao cho đội ngũ công chức, đồng thời có những biện pháp kỷ luật, giám sát nghiêm khắc đi kèm để kiểm soát chất lượng công việc.

- Tiền lương được trả theo công việc, năng lực chứ không cào bằng theo khung lương cố định nhằm động viên người làm được việc.

- Thực hiện cải cách hành chính, xây dựng chính phủ điện tử nhằm minh bạch hoá, công khai hoá các hoạt động của Nhà nước, Chính phủ và tạo thuận lợi về giao dịch cho công dân.

- Chú trọng tới đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ công chức theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại hoá.

- Tổ chức công tác tiền lương theo hướng ngân sách nhà nước chủ yếu chỉ chi trả cho công chức làm việc trong bộ máy hành chính công, khu vực dịch vụ công như y tế, văn hoá, giáo dục chỉ hỗ trợ cho những vùng còn khó khăn...

- Quan tâm xây dựng các chính sách động viên, hỗ trợ, khuyến khích đội ngũ công chức để họ làm việc tốt hơn.

Cùng với những biện pháp trên, tác giả cũng đề xuất việc sử dụng cơ cấu kinh tế nhiều thành phần để giải quyết vấn đề tiền lương trong khu vực hành chính sự nghiệp; đồng thời tiến hành sắp xếp lại biên chế khu vực hành chính, sửa đổi một số quy định về thu chi tài chính, tiền lương trong khu vực hành chính, kiểm soát giá cả và chống lạm phát.

Cuối cùng, trong phần kết luận, tác giả nhấn mạnh tới những mục tiêu xã hội của việc tiến hành cải cách tiền lương ở nước ta hiện nay, coi đây là một chiến lược lâu dài nhằm bảo đảm sự phát triển của đất nước. Trong công cuộc đó, một điều cần được quan tâm chú ý tới là việc xây dựng một hệ thống chính sách tiền lương và trợ cấp xã hội phải phù hợp với sự chuyển đổi cả nền kinh tế, phát huy được động lực vốn có của nó trong việc thúc đẩy nền kinh tế phát triển, đồng thời, chúng ta phải tránh được tính cục bộ, bản vị, hẹp hòi trong việc thực hiện công tác này, bảo đảm cho lợi ích của quốc gia.

HOA MAI

giới thiệu