

Hệ thống tiền lương nước ta hiện nay đã trải qua nhiều lần cải tiến đổi mới. Đặc biệt lần cải cách tiền lương năm 1993, chúng ta đã giải quyết được một số vấn đề quan trọng và cơ bản sau đây:

- Đã cơ bản xóa bỏ được chế độ trả công bằng hiện vật trong đại bộ phận người lao động, nhất là trong khu vực hành chính - sự nghiệp là khu vực hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

- Chúng ta đã từng bước hướng tới quá trình tiền tệ hóa tiền lương trong phạm vi toàn bộ nền kinh tế quốc dân. Có thể nói rằng đây là bước đột phá mang tính cách mạng lớn lao nhất mà chúng ta đạt được trong lĩnh vực cải cách tiền lương, làm cho chức năng phân phối cũng như chức năng kích thích của tiền lương được tăng thêm rõ rệt.

- So với trước, hệ thống tiền lương nước ta đã giảm đi tính bình quân, thể hiện rõ nhất là bội số khung lương quốc gia đã tăng từ 3,5 lần năm 1985 lên 10 lần hiện nay. Bội số khung lương quốc gia tăng lên đã làm cho bội số các thang bậc lương cũng tăng lên theo, làm giãn cách hệ số lương giữa các bậc lương của người lao động.

- ...v.v.v.

Tuy nhiên vai trò, tác dụng của hệ thống trả lương của một quốc gia thường nhanh chóng thay đổi theo từng thời kỳ phát triển của đất nước. Mỗi thời kỳ phát triển đều có những yêu cầu cụ thể đối với hệ thống trả lương hiện hành và chịu sự chi phối của nhiều yếu tố như:

- Khả năng chi trả của nền kinh tế, của ngân sách nhà nước.
- Vấn đề tăng lương

- và khả năng lạm phát.
- Trình độ năng suất lao động, trình độ đào tạo của người lao động.

- Quan hệ cung cầu trên thị trường lao động.
- Chính sách tăng lương của Nhà nước.
- ...v.v.v..

Hệ thống trả lương hiện hành, qua 10 năm áp dụng đã bộc lộ một số nhược điểm cần khắc phục trong lần cải cách lần này, bao gồm:

1. Về mặt quan điểm, cách tiếp cận, phải làm rõ khái niệm cải cách tiền lương là gì, hướng cải cách tới những mục tiêu nào? Nếu chỉ dừng lại ở một số điều chỉnh sửa đổi các hệ số lương, các khoản phụ cấp thì đây chỉ là một lần nữa cải tiến tiền lương như các lần trước mà khó giải quyết được triệt để các vấn đề nội tại của nó. Tôi cho rằng cải cách tiền lương lần này phải hướng tới đổi mới cơ chế quản lý, xác định được các luật chơi trên một sân chơi mà người chơi bao gồm: Nhà nước, các chủ thể quản lý và người lao động. Luật chơi này phải thật sự khoa học, khách quan và nhạy bén, vừa bảo đảm được vai trò quản lý của các chủ thể (bao gồm cả Nhà nước), vừa gắn kết được lợi ích của người lao động thông qua tiền lương, tiền công với kết quả, nội dung công việc của họ.

2. Chúng ta đã duy trì chính sách tiền lương thấp đã quá lâu từ hệ thống tiền lương thời kỳ chiến tranh, kinh tế bao cấp. Nay do các điều kiện kinh tế, xã hội, con người đã thay đổi, các yêu cầu quản lý cũng đã thay đổi nên chính sách lương thấp cần được thay đổi và chúng ta phải dần chuyển sang một thời kỳ chính sách lương cao. Cũng giống như nền kinh tế nói chung, chính sách



Ảnh Diệp Đức Minh

Vài ý kiến về vấn đề cải cách tiền lương Việt Nam hiện nay

PGS.TS. TRẦN VĂN THIỆN

tiền lương cũng cần phải hội nhập quốc tế, nhất là phải giống với các nước trong khu vực. Không lẽ gì lương của một giáo sư hay một bộ trưởng Việt Nam có cùng trình độ, cùng công việc lại được trả thấp hơn lương của một giáo sư, bộ trưởng Philippines hay Thái Lan hàng chục lần. Điều đó dẫn đến kết quả là nếu anh giả vờ trả lương cho người lao động thì họ hoặc cũng sẽ giả vờ làm việc cho anh, hoặc sẽ tìm cách làm những công việc khác để kiếm thêm nguồn thu nhập và đây sẽ là một yếu tố dễ làm nảy sinh tệ tham ô, tham nhũng trong bộ máy công quyền.

3. Chúng ta thường hay nói rằng lấy đâu nguồn kinh phí mà trả lương cao? Chỉ có thể và trả như thế. Câu trả lời thật dễ dàng và đơn giản. Thật ra thì có phải như vậy không? Theo tôi là không phải như thế. Và lần cải cách này phải cùng nhau làm rõ được điều đó. Phải cải tổ lại cơ cấu chi tiêu ngân sách nhà nước và có giải pháp quản lý các nguồn thu nhập phi chất lương.

4. Chúng ta đang ở trong một tình trạng như thế này: Có những người, có những ngành lương rất cao nhưng thu nhập lại rất thấp và ngược lại có những người (rất nhiều) và những ngành có mức lương không cao hoặc thấp nhưng thu nhập thì lại rất cao. Phải chăng đây chính là nghịch lý trong nền kinh tế của nước ta và liệu đến bao giờ mới giải quyết được nghịch lý này? Trong một nền kinh tế bình thường, để tiền lương đóng vai trò công bằng và là động lực kích thích thì



Ảnh Đoàn Minh Trí

tiền lương và thu nhập của người lao động phải bằng nhau hoặc gần bằng nhau. Ở nước ta khoảng cách này là rất lớn, đến nỗi một số cán bộ hoàn toàn không cần sống bằng lương. Giải quyết được vấn đề này là một thách thức đối với Chính phủ cũng như đối với việc cải cách tiền lương lần này. Trước đây chúng ta hướng tới "Tiền tệ hóa tiền lương" lần này đã đến lúc phải tiến hành cải cách hướng tới "Tiền lương hóa thu nhập". Có làm được điều này thì xã hội chúng ta mới phát triển bình thường đúng theo các chuẩn mực được.

5. Lương tối thiểu thường được xem là nền tảng của hệ thống trả lương. Lương tối thiểu có hai chức năng quan trọng nhất: bảo đảm đời sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ và là thước đo để so sánh về quan hệ lương bổng giữa những người lao động với nhau. Thực tế với mức lương tối thiểu hiện nay

290.000đ/tháng nó chỉ thực hiện chức năng đơn giản là thước đo so sánh mà thôi, nó không thực hiện được chức năng thứ nhất là chức năng mang tính nhân bản của một nền kinh tế, của một xã hội ưu việt.

Tôi cho rằng phải xác định lại mức lương tối thiểu hợp lý, sao cho nó trở nên một chỉ tiêu pháp lệnh có ý nghĩa trong thực tiễn.

6. Bội số khung lương quốc gia bằng 10 lần hiện nay đã trở nên không thích hợp nữa. Trước đây, năm 1974, trong hệ thống lương của chính quyền Sài Gòn bội số này là 16 lần so với mức lương tối thiểu thực tế tương đương 160 kg gạo lúc đó. Của Thái Lan hiện nay là 18 lần, của Singapore là 29 lần. Chúng ta hãy thử hỏi nếu một vị bộ trưởng hay thủ tướng có mức lương bằng mức thu nhập = 290.000đ x 10 = 2.9 triệu đ VN thì họ có thể làm việc bình thường và hiệu quả được không? Lần cải cách tiền

lương này có cách gì tiếp cận mới không?

7. Vấn đề thiết kế các mức lương theo chức vụ hay theo chuyên môn? Tôi cho rằng để đảm bảo tính hệ thống nên xây dựng hệ thống thang lương trong khối quản lý nhà nước theo mức lương chuyên môn cộng với phụ cấp chức vụ (có thể cao hơn lương rất nhiều). Khi không còn chức vụ nữa thì hưởng lương chuyên môn và trả lại phụ cấp chức vụ cho người kế nhiệm hưởng.

8. Theo tôi, Nhà nước chỉ nên thiết kế hệ thống thang bảng lương cho những ngành, khu vực nào có hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Còn khu vực sản xuất kinh doanh, kể cả kinh tế Nhà nước chỉ nên đưa ra cơ chế quản lý thông qua các luật thuế, các nguyên tắc hình thành quỹ trả lương. Việc trả lương cho từng người lao động cụ thể để doanh nghiệp tự thiết kế cho phù hợp với thực tế của họ ■