

Cho dù Chính phủ vừa ban hành Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14.12.2004 về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, nhưng vẫn chưa có những cải cách triệt để, vẫn còn nhiều những tồn tại chưa được giải quyết. Sau khi phân tích những tồn tại chung của cơ chế tiền lương qua các thời kỳ, tác giả đưa ra một số kiến nghị với Nhà nước cải tiến cơ chế tiền lương đối với ngành giáo dục và đào tạo nói chung và khối giáo dục đại học nói riêng nhằm tạo điều kiện tiền đề cho việc thực hiện Nghị định số 10/CP ngày 16.1.2002 về chế độ tài chính áp dụng trong các đơn vị sự nghiệp có thu.

1. Sự cần thiết phải cải tiến cơ chế tiền lương

Tiền lương và chế độ tiền lương là một vấn đề quan tâm hàng đầu của mọi cán bộ, viên chức, những người làm công ăn lương. Trong nhiều năm qua, Nhà nước đã thực hiện nhiều cải cách quan trọng chế độ tiền lương cho cán bộ, công chức nói chung và cán bộ, viên chức ngành giáo dục - đào tạo nói riêng. Tuy nhiên, cho đến nay thì những vấn đề về tiền lương và bất hợp lý về tiền lương và tồn tại. Ví dụ như lương chưa đảm bảo cho việc tái sản xuất sức lao động? quan hệ tiền lương với trong và ngoài ngành như thế nào? cơ chế phân phối trả lương đã hợp lý và khuyến khích người lao động hay chưa? vấn đề tiền lương gắn với quyền tự chủ về tài chính của các đơn vị sự nghiệp có thu ra sao?...vẫn còn là những câu hỏi chưa thể giải đáp.

2. Đánh giá chung về cơ chế tiền lương của khối giáo dục đại học

Để có những nhận xét khách quan về cơ chế tiền lương trong khối giáo dục đại học, tác giả thấy cần phải đánh giá về chế độ tiền lương trên các mặt cơ bản sau đây:

a. Về tiền lương tối thiểu:

Thời gian gần đây (23.5.1993) Chính phủ đã ban hành quy định tiền lương tối thiểu lần lượt là các mức: 120.000đ, 140.000đ, 180.000đ, 210.000đ, 290.000đ và sắp tới là mức

Cải tiến cơ chế tiền lương trong khối giáo dục đại học công lập

TS. NGUYỄN ANH TUẤN
ĐH Kinh tế Quốc dân



310.000đ. Khi xây dựng mức tiền lương tối thiểu, Chính phủ đã tính đến các yếu tố hình thành tiền lương tối thiểu như:

- Nhu cầu về tư liệu sinh hoạt tối thiểu, về các dịch vụ ăn ở học hành của gia đình người lao động.

- Sự biến động của giá cả hàng tiêu dùng.

- Mức sống của dân cư trong mỗi thời kỳ.

- Chi phí cho việc tái sản xuất sức lao động của người lao động.

Nhưng trong thực tế, chưa bao giờ tiền lương tối thiểu có thể bù đắp được hao phí lao động xã hội, chưa đảm bảo tái sản xuất và tái sản xuất mở rộng sức lao động cho bản thân người lao động nên đã gây rất nhiều khó khăn đến đời sống người làm công ăn lương đặc biệt cán bộ, viên chức ngành giáo dục-đào tạo.

b. Về hệ thống thang bảng lương:

Hệ thống thang bảng lương được

xây dựng bởi hệ thống các ngạch lương, bậc lương có quan hệ theo nhóm và hệ số gia tăng dựa trên chức danh cán bộ, công chức, viên chức. Thang bảng lương là thể hiện cụ thể về:

- Cơ sở trả lương dựa theo tính chất, khối lượng, thời gian làm việc.

- Mức tiền lương mà người sử dụng lao động phải trả cho người lao động như thế nào?

- Thể hiện về quan hệ tiền lương giữa lao động trong và ngoài ngành.

- Chế độ khuyến khích và nâng lương thường xuyên cho người lao động.

Sau Nghị định số 25/CP và Nghị định số 204/2004/NĐ-CP, hệ thống thang bảng lương của giáo dục đại học có một số những thay đổi căn bản như sau:

- Thang bảng lương được xây dựng theo nhóm chức danh: Giảng viên, giảng viên chính, giảng viên cao

cấp. Sự phân chia này đã tạo những tiền đề cho việc tiêu chuẩn hoá chức danh nhằm tạo động lực cho sự phấn đấu thường xuyên của viên chức trong ngành và tránh sự đánh đồng như trước kia. Đồng thời, tạo điều kiện từng bước cơ cấu lại lao động trong ngành hợp lý hơn.

- Hệ số lương là phần quan trọng của hệ thống thang bảng lương, nó được biểu hiện bằng một số cụ thể. Mỗi hệ số lương là đại diện cho một bậc lương trong một ngạch lương. Việc xây dựng bảng lương bằng một hệ thống các hệ số lương là một tiến bộ mang tính cách mạng so với trước kia. Khi giá cả trên thị trường thay đổi (mất giá, lạm phát) Chính phủ không phải điều chỉnh mức lương cụ thể (nếu vậy sẽ phá vỡ hệ thống thang bảng lương) mà chỉ phải điều chỉnh mức tiền lương tối thiểu là có thể tăng được số tiền lương danh nghĩa.

- Số bậc lương là thể hiện số lần cán bộ, viên chức được nâng bậc lương trong khoảng thời gian công tác của họ. Theo Nghị định 25/CP, 3 ngạch lương của khối giảng dạy đại học (viên, chính, cao) gồm 26 bậc, đến Nghị định 204/2004/CP số bậc lương rút xuống còn 23 bậc. Như vậy, khả năng đạt đến bậc cao nhất của một cán bộ, giảng viên càng cao hơn. Tuy nhiên, số bậc lương vẫn còn quá nhiều, lên tới ai đạt được đến bậc cao nhất khi nghỉ hưu.

c. Về hệ thống phụ cấp ngành nghề:

Từ khi thực hiện chế độ lương mới theo Nghị định 25/CP, một loạt các loại phụ cấp của Nhà nước cho giáo dục đại học bị cắt. Ví dụ như phụ cấp đứng lớp 7%, phụ cấp thâm niên công tác... Sau đó vào năm 1997, Nhà nước bổ sung phụ cấp ưu đãi cho giáo viên đại học với hệ số là 30% tổng tiền lương cơ bản và phụ cấp chức vụ. Việc ban hành phụ cấp ưu đãi đã phần nào giúp cho ngành giáo dục cải thiện được thu nhập và đời sống của cán bộ, giáo viên. Tuy nhiên, nếu so sánh với khối sự nghiệp khác và khối doanh nghiệp thì thu nhập của giáo viên còn thấp.

d. Về cơ chế trả lương, trả thưởng:

Có thể nói hệ thống thang, bảng, bậc lương là hình thức, còn cơ chế trả lương cho người lao động là nội dung của chế độ tiền lương. Từ trước cho đến nay các quy định về chế độ tiền lương

của Nhà nước chủ yếu chỉ chú ý đến việc xem xét về hệ thống tiền lương, còn cơ chế trả lương hay nói cụ thể hơn là trả lương đúng với trách nhiệm và kết quả của người lao động thì thực sự chưa được như mong muốn. Điều này dẫn đến tình trạng, người hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ, có nhiều sáng kiến, năng suất lao động cao cũng chỉ được hưởng mức lương như người lao động có kết quả bình thường, thậm chí chỉ ngang với những người không hoàn thành nhiệm vụ. Vì vậy, chế độ tiền lương không thực hiện được một trong những chức năng cơ bản của nó là khuyến khích, kích thích người lao động và cũng không đảm bảo được nguyên tắc công bằng trong phân phối tiền lương. Thực trạng đó của cơ chế trả lương trong ngành giáo dục nói chung, trong khối giáo dục đại học nói riêng vẫn tồn tại và tiếp tục tồn tại những bất hợp lý cho dù không ít nhà quản lý đã nhận thấy điều này.

e. Về trả lương bằng tiền và bằng hiện vật:

Tiền lương trả cho người lao động được thực hiện dưới hai phương thức cơ bản: bằng tiền và bằng hiện vật. Trước năm 1985, phần lương bằng hiện vật trong tổng số tiền lương chiếm một tỷ trọng khá lớn dưới dạng phân phối trực tiếp các tư liệu tiêu dùng cho người lao động thông qua chế độ bao cấp bằng tem phiếu. Nhưng rõ ràng, phương thức trả lương một phần bằng hiện vật đã cho thấy những bất lợi, khi mà Nhà nước đã cố định nhu cầu của người tiêu dùng một số mặt hàng nhất định. Mẫu thuẫn này càng lớn khi mà hàng hoá thiết yếu dùng cho trả lương bằng hiện vật ngày càng khan hiếm và nhu cầu của người lao động ngày càng tăng.

Sau hai lần cải cách tiền lương vào năm 1985 và 1993, đã có những thay đổi cơ bản về quan hệ giữa tiền lương bằng tiền và bằng hiện vật theo xu hướng tiền tệ hoá tiền lương. Tuy nhiên, không thể tiền tệ hoá hoàn toàn, cho đến nay vẫn còn một số chế độ cho một số nhóm người lao động được trả bằng hiện vật.

f. Về tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế:

Tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế luôn có quan hệ thông qua sự biến động của giá cả hàng hoá tiêu

dùng mà chủ yếu là các tư liệu sinh hoạt trên thị trường. Sự thay đổi chậm chạp của tiền lương danh nghĩa khi giá cả hàng hoá trên thị trường tăng nhanh, thực chất do cho sức mua của đồng tiền giảm xuống đã làm cho tiền lương thực tế giảm.

Trong một vài thập kỷ gần đây, đặc biệt giai đoạn 1985 – 1990, đồng tiền Việt Nam mất giá một cách kỷ lục đến 3 con số, tức là tiền lương thực tế của người lao động giảm rất mạnh. Có giai đoạn tiền lương 1 tháng chỉ đủ chi tiêu trong 1 tuần, đã đẩy cuộc sống của người lao động vào giai đoạn khó khăn chưa từng thấy. Sau thời kỳ đó, đồng tiền Việt Nam đã ổn định hơn nhờ sự cải cách và phát triển kinh tế, vì thế tiền lương thực tế của người lao động cũng tương đối ổn định trong khoảng thời gian khá dài. Tuy nhiên, những dấu hiệu gia tăng lạm phát trong năm 2004 (9,5%) cũng cho thấy tiềm tàng sự bất ổn định của nền kinh tế, tức là tiền lương thực tế đang đứng trước những nguy cơ giảm mạnh, đòi hỏi Nhà nước phải có những thay đổi trong chính sách quản lý tiền lương.

g. Về chế độ nâng bậc lương:

Nâng bậc lương là thể hiện sự đánh giá của người sử dụng lao động trước những cống hiến của người lao động. Tăng bậc lương thường được căn cứ vào 2 nhân tố căn bản: thứ nhất, là yếu tố thâm niên nghề nghiệp, tức là người có thâm niên tay nghề cao hơn sẽ được trả lương cao hơn; thứ hai, yếu tố về năng suất, chất lượng của lao động, khi năng suất lao động tăng lên sẽ được hưởng lương cao hơn. Thực tế trả lương cho khối hành chính sự nghiệp trong thời gian qua cho thấy, việc nâng bậc lương chủ yếu là do yếu tố thâm niên, tức là người lao động có thâm niên làm việc càng cao thì được hưởng mức lương càng cao cho dù chất lượng lao động ra sao. Điều này đã gây ra nhiều bất cập, thiếu tính khoa học, công bằng và không khuyến khích người lao động học tập, rèn luyện nâng cao trình độ tay nghề.

h. Về ngạch và nâng ngạch lương:

Ngạch lương là sự thể hiện công thức trả lương cho một nghề nhất định có yêu cầu nhất định về trình độ đào tạo nghề. Mỗi ngạch lương bao gồm một

số bậc lương nhất định tùy theo tính chất của từng ngạch, ngạch lương càng thấp càng nhiều bậc lương, ngạch lương càng cao càng ít bậc lương.

Thực tế cho thấy, giai đoạn từ 1985 năm trở về trước, khối hành chính, sự nghiệp chỉ bao gồm một ngạch lương. Như vậy, đã đồng nhất việc trả lương cùng một loại cho lao động có trình độ, tay nghề khác nhau. Hơn nữa, vì không cần phải phân đấu thì một viên chức giảng dạy cũng có thể đạt được mức lương cao nhất, cho lên đã không tạo ra động lực trong việc tu dưỡng, rèn luyện để nâng cao trình độ nghề nghiệp.

Từ năm 1993 đến nay (theo ND 25/CP), trả lương cho khối giáo dục đại học thông qua 3 ngạch lương (viên, chính, cao) đã có một tác dụng rất quan trọng là tạo ra động lực đối với viên chức giảng dạy. Nếu không phân đấu học tập để nâng cao trình độ, viên chức giảng dạy chỉ dừng lại ở ngạch giảng viên. Để có thể được trả lương cao hơn, giảng viên phải phấn đấu mọi mặt, ví dụ như phải tốt nghiệp thạc sĩ mới có điều kiện được thi nâng ngạch giảng viên chính...

Như vậy, nhìn lại sơ lược bức tranh về tiền lương trong hơn nửa thế kỷ qua cho thấy khái quát về cơ chế trả lương của Nhà nước với người lao động trong khối giáo dục đại học, đồng thời cũng cho thấy những ưu điểm và những tồn tại cơ bản của chế độ tiền lương Việt Nam trong giai đoạn vừa qua. Từ những đánh giá đó tác giả đề xuất một số kiến nghị nhằm cải tiến cơ chế trả lương cho khối giáo dục đại học trong bối cảnh tăng cường tự chủ về tài chính cho các cơ sở đào tạo.

3. Một số quan điểm và phương hướng về cải tiến cơ chế tiền lương trong khối giáo dục đại học

- Gắn cơ chế cải cách tiền lương với cơ chế thị trường, lấy kết quả lao động của người lao động làm cơ sở cho việc trả lương.

- Cải tiến cơ chế tiền lương phải được thực hiện đồng bộ với việc tăng cường quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các cơ sở đào tạo.

- Cải cách cơ chế tiền lương nhằm tạo điều kiện cho các cơ sở đào tạo thực hiện thành công Nghị định 10/CP.

- Cải tiến cơ chế tiền lương phải tiến tới việc thực hiện phân phối công bằng cho mọi thành viên trong tổ chức.

- Phát huy đầy đủ chức năng khuyến khích, kích thích của tiền lương với người lao động.

4. Cải tiến cơ chế tiền lương trong khối giáo dục đại học để thực hiện Nghị định 10/CP

a. Về tiền lương tối thiểu:

Tiền lương tối thiểu vừa là công cụ ràng buộc người sử dụng lao động, vừa là để khuyến khích người lao động. Tác giả đề nghị xây dựng mức tiền lương tối thiểu linh hoạt tùy theo đặc điểm, điều kiện kinh tế - xã hội của từng vùng, miền và của từng cơ sở đào tạo phù hợp với tinh thần của Nghị định 10/CP, cụ thể:

- Xây dựng tiền lương tối thiểu theo vùng là mức tiền lương tối thiểu phù hợp với mức sống, giá cả tư liệu sinh hoạt của dân cư của mỗi vùng.

- Xây dựng tiền lương tối thiểu cho từng cơ sở đào tạo dựa trên cơ sở đặc điểm, điều kiện, lợi thế, năng suất chất lượng lao động, kết quả lao động của từng cơ sở đào tạo.

b. Về hệ thống thang bảng lương:

Thang bảng lương là cơ sở quan trọng để người sử dụng lao động tính lương để trả cho người lao động. Tác giả kiến nghị:

- Hệ thống thang bảng lương phải phản ánh đầy đủ quan hệ tiền lương giữa những người lao động trong và ngoài ngành.

- Hệ thống thang bảng lương phải phù hợp với hệ thống chức danh của ngành giáo dục và đào tạo nói chung và của khối giáo dục đại học nói riêng.

- Khối giáo dục đại học phải có hệ thống thang bảng lương riêng để thể hiện sự quan tâm của Đảng và Nhà nước theo tinh thần Nghị quyết II TW khoá VIII.

c. Về hệ thống phụ cấp ngành nghề:

Bên cạnh hệ thống thang bảng lương là hệ thống phụ cấp theo lương cũng có ý nghĩa hết sức quan trọng nó thể hiện sự bổ sung trong chính sách phân phối tiền lương cho người lao động. Theo tác giả, dựa trên cơ sở đặc điểm, điều kiện lao động, chính sách khuyến khích ưu đãi đối với ngành của

Đảng và Nhà nước đối với ngành, cần hình thành một số loại phụ cấp sau đây:

- Phụ cấp ưu đãi hay phụ cấp đứng lớp.

- Phụ cấp độc hại.

- Phụ cấp trình độ: thạc sĩ, tiến sĩ, tiến sĩ khoa học.

- Phụ cấp chức danh GS, PGS.

- Phụ cấp dạy đại học bằng tiếng nước ngoài...

d. Về cơ chế trả lương, trả thưởng:

Để khắc phục tình trạng trả lương, thưởng mang tính bình quân thiếu sự công bằng như hiện nay, tác giả kiến nghị:

- Theo Nghị định 10/CP, các đơn vị sự nghiệp có thu phải chịu một phần hoặc toàn bộ chi phí thường xuyên trong đó quan trọng nhất là chi phí tiền lương. Vì vậy, cho phép các cơ sở đào tạo có quyền quyết định tiền lương và phương thức trả lương thích hợp với đặc điểm, điều kiện tài chính của mình là phù hợp với nội dung quản lý tài chính của Nhà nước đối với các đơn vị sự nghiệp có thu. Quyền quyết định của các đơn vị sự nghiệp thể hiện cụ thể ở: mức lương tối thiểu (không thấp hơn quy định của Nhà nước), tạo lập quỹ trả lương, quan hệ tiền lương giữa các chức danh công việc, chế độ nâng bậc lương, chế độ bổ nhiệm nâng ngạch lương, trích thưởng... Tăng cường quyền tự chủ của các cơ sở đào tạo là điều kiện tiên quyết cho việc đổi mới phương thức và cơ chế trả lương mới. Thực chất cơ chế trả lương mới là cơ chế gắn với thị trường, gắn trách nhiệm của các trường trong việc tổ chức hoạt động và đảm bảo các nguyên tắc trong phân phối tiền lương. Nhờ đó giảm gánh nặng về tài chính đối với Nhà nước, tạo sự công bằng hợp lý trong chế độ tiền lương, sự năng động sáng tạo và động lực cho các đơn vị sự nghiệp.

- Cần cho phép các cơ sở đào tạo chủ động xác định tỷ lệ trích lập quỹ lương tùy theo tình hình cụ thể hoạt động và khả năng tài chính. Do đặc điểm của ngành, phần để trả lương thường chiếm một tỷ trọng lớn, như vậy mới đủ bù đắp những hao phí cũng như có thể tạo được động lực kích thích người lao động.

- Thông thường yêu cầu trình độ của cán bộ, viên chức khối giáo dục đại học cũng như tính chất phức tạp trong

lao động cao hơn hẳn một số ngành khác; như vậy cần phải trả lương cao hơn các ngành khác thì mới hạn chế được tình trạng “chảy máu” chất xám và giữ “chân” được những người có trình độ.

- Cải tiến công tác, cách thức đánh giá chất lượng lao động làm cơ sở cho việc trả lương. Chỉ có đánh giá chất lượng lao động chính xác thì mới có thể trả lương công bằng và khuyến khích người lao động nhằm hạn chế những bất cập của hệ thống trả lương hiện hành của Nhà nước. Nhưng đánh giá chất lượng lao động trong giảng dạy bằng cách nào? Người ta không thể đánh giá trực tiếp mà có thể bằng các biện pháp gián tiếp của tất cả các khâu trong quá trình giảng dạy. Ví dụ như: soạn và chuẩn bị bài giảng; cập nhật thường xuyên thông tin mới vào nội dung bài giảng; đảm bảo giờ giấc kỷ cương; đổi mới phương pháp giảng dạy; tạo được sự say mê hấp dẫn của người học; lấy phiếu đánh giá từ các nhà quản lý, đồng nghiệp và đặc biệt từ người học...

- Trả lương linh hoạt theo kết quả lao động của từng người và không giới hạn mức tối đa. Vì các cơ sở đào tạo đại học hiện nay phần lớn là công lập, nên chỉ xem xét đến tính hiệu quả của hoạt động mà không phải tính đến phần trích lời như trong kinh doanh. Ngoài phần chi cho các hoạt động thường xuyên, cho tái đầu tư, còn lại để trả lương, thưởng, phúc lợi cho người lao động. Do vậy, tiền lương cho cán bộ, viên chức không nên giới hạn mức tối đa và cũng cần linh hoạt tùy theo tình hình tài chính hàng năm thậm chí từng tháng.

- Khi xác định cơ cấu để trả lương không nên quá chú trọng vào thâm niên nghề nghiệp mà cần đề cao năng suất, chất lượng lao động. Để động viên những người có nhiều cố gắng vươn lên về mọi mặt, đặc biệt là đối với giới trẻ cần dành một tỷ trọng lớn để trả lương theo chất lượng lao động. Phần lương này được chia thành một số mức, không phụ thuộc vào bảng lương ngạch bậc mà phụ thuộc kết quả lao động của mọi người, trả theo quỹ dựa trên cơ sở đóng góp của người lao động đối với cơ sở đào tạo. Như vậy, một giáo viên trẻ nếu có nhiều đóng góp cho trường có thể được hưởng một mức lương bằng hoặc

cao hơn một giáo viên lâu năm khác.

- Trả thưởng là phần để khuyến khích lao động xuất sắc, có nhiều sáng kiến mà phần lương chính chưa thể hiện được. Phần lương thưởng là do giá trị đóng góp của cá nhân với nhà trường quyết định và không giới hạn mức thưởng.

e. Về trả lương bằng tiền và bằng hiện vật:

Cho dù trả lương bằng tiền là phương án tối ưu nhất hiện nay, nhưng cũng không phủ nhận vai trò của phương thức trả lương bằng hiện vật. Trong chừng mực nào đó thì trả lương bằng hiện vật cũng có như tác dụng khuyến khích, bảo đảm điều kiện sống, tạo sự gắn bó lâu dài của người lao động với tổ chức. Chúng ta cũng không nên thái quá quay mặt hoàn toàn với phương thức trả lương bằng hiện vật. Trong cơ chế thị trường hiện nay thì trả lương bằng hiện vật đáng kể nhất là bằng nhà cửa, quyền sử dụng đất đai... Các cơ sở giáo dục cần chủ động tận dụng được mọi nguồn lực để tạo ra những chỗ ở cho cán bộ, giáo viên của mình đặc biệt là cho số cán bộ, giáo viên trẻ. Nhà nước cũng cần có những chính sách phù hợp đối với những vấn đề phân phối bằng hiện vật chẳng hạn như bán trả góp, thuê với giá ưu đãi cho viên chức trong ngành giáo dục- đào tạo.

f. Về tiền lương thực tế và tiền lương danh nghĩa:

Sự biến động của thị trường làm cho tiền lương thực tế xa dần với tiền lương danh nghĩa. Để đảm bảo cho tiền lương thực tế không bị giảm sút cho dù giá cả trên thị trường như thế nào, cần quy định một tỷ lệ tăng lương danh nghĩa theo tỷ lệ trượt giá hàng hoá trên thị trường. Một khi đã tự chủ về tài chính thì các cơ sở giáo dục phải tự lo vấn đề này. Tuy nhiên, Nhà nước cần tạo điều kiện bằng cách cho phép các cơ sở giáo dục quyết định tăng học phí và các khoản lệ phí tương ứng với mức trượt giá hàng hoá.

g. Về chế độ nâng bậc lương:

Cải tiến chế độ nâng bậc lương cũng góp phần đổi mới cơ chế trả lương. Theo tác giả thì việc nâng bậc lương không nên quá gồng theo thiên hướng nâng bậc theo thâm niên. Nâng bậc lương theo thâm niên là cần thiết, nó

thể hiện sự tích lũy kinh nghiệm của người lao động được bù đắp bằng việc nâng lương thường xuyên. Nếu chỉ xét nâng lương thường xuyên dựa theo thâm niên sẽ triệt tiêu động lực phấn đấu học tập, nâng cao trình độ để nâng cao năng lực làm việc. Bởi vậy, cần xem xét bổ sung chế độ nâng bậc lương theo kết quả lao động. Nếu một giảng viên có đủ trình độ giảng dạy mức độ rất cao, phức tạp, cho mọi đối tượng thì họ cũng cần phải được hưởng một mức lương tương ứng.

Bên cạnh chế độ tăng lương thì chế độ giảm lương cũng cần phải đặt ra. Trong cơ chế thị trường thì việc tăng và giảm lương là hết sức bình thường. Nó phụ thuộc vào kết quả hoạt động của tập thể và cá nhân người lao động. Tuy nhiên, để tránh những tâm tư của người lao động ảnh hưởng đến kết quả lâu dài, cần điều chỉnh giảm lương vào phần thu nhập ngoài lương chính. Qua đó cho thấy rằng người lao động cũng phải chia sẻ những khó khăn với người sử dụng lao động.

Như vậy, để thực hiện Nghị định số 10/CP của Chính phủ, sắp tới, một loạt các trường đại học công lập được Chính phủ giao cho thực hiện chế độ tự chủ về tài chính, tự đảm bảo các chi phí thường xuyên, thì việc tạo những điều kiện mang tính tiền đề trong đó có cải tiến chế độ tiền lương theo hướng tăng cường tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các cơ sở đào tạo là cần thiết hơn bao giờ hết. Đây là một chủ trương lớn mang tính cách mạng trong việc điều hành và quản lý hệ thống các đơn vị sự nghiệp có thu trong đó các trường đại học công lập. Sau quá trình nghiên cứu thực tiễn tác giả có một số vài ý kiến về cải tiến cơ chế tiền lương đối với các trường đại học công lập với mong muốn góp phần thực hiện thắng lợi Nghị quyết của Chính phủ ■

Tài liệu tham khảo:

- Nghị định số 235/HĐBT ngày 18.9.1985 và các văn bản hướng dẫn thực hiện.
- Nghị định số 25/CP ngày 23.5.1993 và các văn bản hướng dẫn thực hiện.
- Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14.12.2004 và các văn bản hướng dẫn thực hiện.
- Nghị định số 10/CP ngày 16.1.2002.