

Đề tiền lương trở thành động lực đổi mới và phát triển đất nước

TS. Nguyễn Minh Phong^{*}

Những bức xúc trong tiền lương...

Chính sách tiền lương ở Việt Nam sau nhiều lần cải cách, nhất là từ năm 1993 đến nay, đã từng bước đổi mới theo hướng thị trường, tách dần tiền lương khu vực sản xuất kinh doanh với khu vực hành chính nhà nước và khu vực sự nghiệp cung cấp dịch vụ công; chính sách tiền lương với chính sách bảo hiểm xã hội và ưu đãi người có công; tiền tệ hóa tiền lương; mở rộng và làm rõ trách nhiệm, quyền tự chủ của đơn vị, doanh nghiệp trong việc xếp lương, trả lương gắn với năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả. Nhờ vậy, tiền lương và thu nhập của người làm công ăn lương có xu hướng tăng từ 10 - 20%/năm, đảm bảo từng bước ổn định đời sống và có phần được cải thiện...

Tuy nhiên, thực tế cũng cho thấy, chính sách tiền lương của nhà nước ở các khu vực còn chậm đổi mới và thể chế hóa, không theo kịp cơ chế kinh tế thị trường, thiếu công bằng xã hội và chưa tạo động lực mạnh mẽ thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Hiện nay, ở nước ta chỉ có 1 Luật Doanh nghiệp chung, nhưng lại có tới 3 cơ chế phân phối tiền lương khác nhau giữa các loại hình doanh nghiệp trách nhiệm hữu hạn một thành viên nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp tư nhân. Cơ chế thương lượng, thỏa thuận về tiền lương chưa đảm bảo đúng nguyên tắc thị trường và còn hình thức, vai trò công đoàn trong bảo vệ quyền lợi người lao động còn mờ nhạt, dẫn đến đình công tự phát có xu hướng gia tăng. Tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức rất thấp và thấp hơn khu vực sản xuất kinh doanh, chưa bảo đảm cho cán bộ, công chức, viên chức sống chủ yếu bằng tiền lương; thu nhập ngoài lương lớn, là một trong những nguyên nhân của tiêu cực, tham nhũng; quan hệ tiền lương chưa hợp lý, các mức lương theo hệ số tiền lương gắn quá chặt với tiền lương tối thiểu chung; tiền lương chưa gắn thật chặt với vị trí, chức danh và hiệu quả công tác, chất lượng cung cấp dịch vụ công (lương của một tiến sỹ, một trưởng phòng nghiên cứu khoa học có thâm niên ngót 30 năm cũng chỉ bằng lương của một ôsin trong gia đình trung lưu hiện nay và thấp hơn lương trung bình của một lái xe taxi ở Hà Nội; còn lương của một thợ may trong doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chỉ đủ nuôi sống mình người đó ở mức kham khổ). Thu nhập ngoài

^{*} Viện Nghiên cứu phát triển kinh tế - xã hội Hà Nội

lương từ biểu xén, xin - cho, ăn chia, tạo sân sau... nhất là ở các ngành và vị trí gắn với con dấu và chữ ký đang có xu hướng gia tăng và gắn liền với tệ nạn tham nhũng, chạy chức chạy quyền rất công khai, để lại các di hại hàng thế hệ...

Hơn nữa, nếu như lương trong mỗi công ty tư nhân thì ai biết của người đầy, còn mỗi lần nhà nước tăng lương tối thiểu lại một lần tạo làn sóng tăng giá “đón đầu” và “ăn theo” diễn ra trên phạm vi toàn quốc và nhanh chóng tước đi những lợi ích danh nghĩa mà người nhận lương được hưởng từ tăng lương danh nghĩa này, khiến lương thực tế và mức sống thực tế thậm chí đôi khi lại kém đi so với thời điểm tiêu lương cũ...

Những định hướng nào cho chính sách tiền lương tương lai?

Cả dưới góc độ kinh tế chính trị, cũng như kinh tế phát triển, đặc biệt, trong bối cảnh đổi mới, hội nhập và phát triển toàn diện đất nước theo yêu cầu hiện đại và bền vững, gắn với bảo đảm an sinh xã hội, trong đó, con người luôn là mục tiêu cao nhất và động lực mạnh nhất của phát triển như tinh thần Nghị quyết Đại hội XI Đảng đã đề ra, thì tiền lương ngày càng trở thành vấn đề tổng hợp, có ý nghĩa kinh tế - xã hội - chính trị chặt chẽ với nhau và có vai trò ngày càng quan trọng trong tạo động lực phát triển, cả vĩ mô, lẫn vi mô, trực tiếp và gián tiếp, trước mắt và lâu dài...

Về nguyên tắc, tiền lương là giá cả của lao động và phải đảm bảo tái sản xuất sức lao động, ngày càng góp phần trực tiếp nâng cao chất lượng sống của người lao động. Tuy nhiên, với tư cách là yếu tố đầu vào của sản xuất kinh doanh, được phân phối theo kết quả đầu ra, tiền lương phụ thuộc vào năng suất cá nhân, hiệu quả sản xuất kinh doanh chung của doanh nghiệp và mức sống chung của đất nước. Hơn nữa, chính sách tiền lương phải đặt trong tổng thể chính sách phân phối và tái phân phối, bảo đảm công bằng xã hội, việc làm và gắn với vị trí lao động cụ thể, phụ thuộc vào quan hệ cung - cầu lao động trên thị trường lao động, có sự quản lý của Nhà nước. Một chính sách tiền lương tốt, phải phát huy được sức sáng tạo và năng lực, hiệu quả của đội ngũ lao động, nhất là lao động có chất lượng cao, các chuyên gia, nhân tài; nâng cao chất lượng bộ máy quản lý, tăng cường sự đồng thuận xã hội và kỷ cương công vụ, kỷ luật lao động; giảm thiểu tình trạng tham nhũng trong thực thi công vụ, sự can thiệp hành chính vào thị trường của các nhóm lợi ích làm lũng đoạn, méo mó thị trường, cũng như giảm thiểu những gian dối trong hạch toán tài chính doanh nghiệp, cơ quan. Chính sách tiền lương còn phải đặt trong mối tương quan hài hòa thu nhập giữa các khu vực thị trường, lĩnh vực ngành nghề và tạo động lực định hướng và thúc đẩy tái cơ cấu kinh tế theo hướng hiện đại. Đặc biệt, một chính sách thu nhập thỏa đáng còn giúp giảm thiểu các xung đột lợi ích và

đình công trong doanh nghiệp, giữ ổn định và sức hấp dẫn của môi trường đầu tư - kinh doanh. Trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, cần coi các cuộc đình công ở khu vực doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài không đơn thuần chỉ là dấu hiệu gây mất ổn định môi trường đầu tư trên địa bàn, mà còn phải coi đó như dấu hiệu bộc lộ những bất công xã hội và lời khẩn cầu giúp đỡ từ nhà nước trước những vi phạm quyền lợi chính đáng của người lao động tại doanh nghiệp; thậm chí, đôi khi đó còn có thể là dấu hiệu báo động về sự lạc hậu và yêu cầu tăng cường tái cấu trúc kinh tế, nhất là chuyển dịch cơ cấu kinh tế ngành trên địa bàn theo hướng hiện đại và bền vững hơn..

Trên tinh thần đó, định hướng chính sách tiền lương trong thời gian tới ở Việt Nam cần chú ý những nội dung sau:

Thứ nhất, nhà nước cần chủ động hơn trong phối hợp với các tổ chức công đoàn và hiệp hội nghề nghiệp - xã hội và linh hoạt hơn trong quy định mức tiền lương tối thiểu đáp ứng nhu cầu mức sống tối thiểu của người lao động theo thay đổi chung của thị trường, theo kết quả lao động trong tổng thể phát triển của doanh nghiệp và trình độ phát triển của nền kinh tế làm căn cứ cho việc thoả thuận, thương lượng giữa các bên có liên quan về tiền lương.

Thứ hai, thống nhất cơ chế tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp; mở rộng quyền tự chủ của doanh nghiệp, khuyến khích hình thành cơ chế đối thoại, thương lượng, thoả thuận và tự định đoạt về tiền lương, thống nhất định mức lao động, đơn giá tiền lương, thang, bảng lương, làm thêm giờ, tiền thưởng, phụ cấp, tiền ăn, trong việc xếp lương, trả lương cho người lao động phù hợp với điều kiện của doanh nghiệp, xây dựng định mức và đơn giá tiền lương, thang, bảng lương, quy chế trả lương... theo sự hướng dẫn của nhà nước và được ghi vào hợp đồng lao động cá nhân, thoả ước lao động tập thể, quy chế trả lương của doanh nghiệp; từng bước thực hiện chính sách tiền lương cao để đảm bảo người lao động có tích lũy từ tiền lương và mở rộng cơ hội cho họ mua cổ phần trong doanh nghiệp, để họ vừa là người lao động, vừa là người đầu tư, nhằm góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ, giảm thiểu tranh chấp lao động và đình công trong doanh nghiệp.

Thứ ba, chính sách tiền lương khu vực nhà nước phải bảo đảm tiền tệ hóa đầy đủ tiền lương và lương là thu nhập chính, đáp ứng mức sống của cán bộ, công chức ở mức trên trung bình của xã hội, sớm nghiên cứu xây dựng và thực hiện trả lương theo vị trí, chức danh, công việc và hiệu quả công tác, khắc phục tính cào bằng của việc gắn hệ số lương với mức lương tối thiểu chung; đặc biệt, có cơ chế đặc thù trả lương đặc biệt và tôn vinh

xứng đáng cho các nhân tài và lao động lành nghề, chuyên môn cao trong khu vực nhà nước.

Thứ tư, đẩy mạnh xã hội hóa và khuyến khích các đơn vị sự nghiệp công thực hiện hạch toán thu - chi trong cung cấp dịch vụ công, tự chủ, tự chịu trách nhiệm về nhiệm vụ, tuyển dụng lao động theo chế độ hợp đồng làm việc và trả lương cho người lao động phụ thuộc vào năng suất, chất lượng cung cấp dịch vụ theo vị trí làm việc và yêu cầu chuẩn chung của nhà nước. Nhà nước quy định các khoản thu phí, lệ phí trên cơ sở từng bước tính đúng, tính đủ phù hợp với từng loại dịch vụ và loại hình đơn vị cung cấp dịch vụ (có thu, không có thu và theo từng lĩnh vực khác nhau như giáo dục, y tế, văn hoá, khoa học, nghệ thuật...); quy định cơ chế uỷ quyền, đặt hàng và hỗ trợ (nếu cần) cho các đơn vị cung cấp dịch vụ nhằm thúc đẩy các đơn vị sự nghiệp công phát triển lành mạnh, nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ công và tạo nguồn trả lương cho người lao động. Đồng thời, nhà nước ban hành chính sách hỗ trợ đối với người nghèo, đối tượng chính sách xã hội, đồng bào dân tộc thiểu số khi sử dụng dịch vụ.

Tách dần tổng quỹ lương từ ngân sách nhà nước và quỹ Bảo hiểm xã hội, nguồn chi trả chính sách ưu đãi người có công, trợ giúp xã hội theo một cơ chế tạo nguồn và chi trả tương đối độc lập với nhau, giảm dần áp lực tăng kinh phí từ ngân sách nhà nước.