



VIỆN NC QUẢN LÝ KINH TẾ TW
TRUNG TÂM THÔNG TIN – TƯ LIỆU



THÔNG TIN CHUYÊN ĐỀ

**VAI TRÒ CỦA LƯƠNG VÀ THU
NHẬP NHƯ LÀ ĐỘNG LỰC
THÚC ĐẨY TĂNG TRƯỞNG
KINH TẾ BỀN VỮNG**

**THE ROLE OF SALARY AND
INCOME AS A MOTIVATION OF
SUSTAINABLE ECONOMIC
GROWTH**

SỐ $\frac{8}{2012}$



VIỆN NC QUẢN LÝ KINH TẾ TW
TRUNG TÂM THÔNG TIN – TƯ LIỆU



**VAI TRÒ CỦA LƯƠNG VÀ THU
NHẬP NHƯ LÀ ĐỘNG LỰC
THÚC ĐẨY TĂNG TRƯỞNG
KINH TẾ BỀN VỮNG**

**THE ROLE OF SALARY AND
INCOME AS A MOTIVATION OF
SUSTAINABLE ECONOMIC
GROWTH**

TRUNG TÂM THÔNG TIN – TƯ LIỆU

Tel – Fax: 04 – 37338930

E-mail: vnep@mpi.gov.vn

MỤC LỤC

I. Bản chất, nội dung, ý nghĩa tiền lương và thu nhập của những người làm công ăn lương trong các ngành hoạt động xã hội.....	10
1. Tiền lương: bản chất, nội dung, ý nghĩa.....	10
<i>1.1. Khái niệm về tiền lương.....</i>	<i>10</i>
<i>1.2. Bản chất của tiền lương</i>	<i>13</i>
<i>1.3. Chức năng của tiền lương</i>	<i>14</i>
2. Các thu nhập khác ngoài lương: bản chất, nội dung, ý nghĩa.....	16
<i>2.1. Khái niệm và bản chất các khoản thu nhập khác ngoài tiền lương</i>	<i>16</i>
<i>2.2. Vai trò của các khoản thu nhập khác ngoài lương.....</i>	<i>17</i>
II. Vai trò động lực của lương và thu nhập thúc đẩy tăng trưởng bền vững.	18
1. Lương và thu nhập là động lực thúc đẩy tăng trưởng bền vững	18
2. Vị trí và tác động của lương và thu nhập so với những động lực khác và tương tác với động lực khác	18
III. Chính sách, pháp luật của nhà nước ta về lương và thu nhập; Thực tế diễn biến tiền lương và thu nhập ở nước ta	21
1. Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về cải cách tiền lương và thu nhập trong thời kỳ đổi mới.....	21
2. Đánh giá khái quát thực trạng chính sách tiền lương và thu nhập hiện nay ở nước ta	24
<i>2.1. Mặt được</i>	<i>24</i>
<i>2.2. Nhược điểm và bức xúc.....</i>	<i>28</i>
3. Thực tế diễn biến tiền lương và thu nhập ở nước ta	30
IV. Kiến nghị cho những năm sắp tới.....	38
1. Điều chỉnh nhận thức cơ bản về chính sách tiền lương trong kinh tế thị trường.....	39
2. Những vấn đề cần nghiên cứu, xử lý trong cải cách chính sách tiền lương	

- 3. Yêu cầu tiếp tục cải cách chính sách tiền lương giai đoạn 2011 - 2015 .. 42**
- 4. Tổ chức hệ thống và chính sách ASXH tới năm 2020 45**

THE ROLE OF SALARY AND INCOME AS A MOTIVATION FOR SUSTAINABLE ECONOMIC DEVELOPMENT

I. Nature, content, and meaning of salary and income of paid-workers in different industries

1. Salary: nature, content, and meaning

Salary is understood as an amount of money that employees receive from employers as payment for their labour, the amount is equivalent to volume and quality of labour spent on producing products and materials.

Fundamentally, salary in a market economy is defined with the nature that

- Salary is the price for labour, or a measurement, in form of money paid to employees by employers, for the value of consumed labour
- Salary depends on supply-demand connection in the labour market, but it is not allowed to be lower than the basic level for necessities of living as regulated by law.
- Salary is defined through a mechanism of negotiating between labour relations.

Salary plays two main roles:

- In social term: to ensure reproduction of labour for the society.
- In economic term: it is an economic leverage creating material incentives to labourers, motivating them to work for their and their families' benefits, thus encouraging them to improve their labour quality

2. Other source of income apart from salary: nature, content, and meaning

Non-salary income of labourers is divided into two kinds. First, income from bonus, and dividend paid by the company and it highly depends on production and business performance of the company and other performance of labourers. Second, income from social security network, such as: social insurance, unemployment benefits.

These kinds of income play the role of: further functioning the rule of labour-based distribution; being a leverage for economic development as they are kind treatments of the company to labourers, thus encouraging work more effectively; encouraging employees to do their utmost to help enterprises achieve planned goals because business performance has direct connection to their bonus, for instance; income from social security network help employees feel assured to work for the organization, therefore, their productivity will be stable and improved.

II. The role of salary and income as a motivation for sustainable development

1. The role of salary and income as a motivation for sustainable development

Salary is a part of national income, and distributed to labourers by the State, and it is affected by several factors: development level of production, the connection of consumption and savings in different periods, and the government policy on implementing economic and politic mandates in each period. Thus, labour salary highly depends on economic and social conditions of the nation. Hence, labourers will be encouraged to develop themselves, to improve and to learn necessary skills, and to bring human resource - a core factor for sustainable development - into full-play.

It is possible to say that salary and income have a close relation and multi-direction impacts to economic growth, and to state management effectiveness enhancement. Salary policy, therefore, is very meaningful to socio-economic development. A rational increase of salary will be a significant measure of demand stimulus.

2. Relation of salary and income and its effects to other motivations

Salary and income is not the only incentive for labourers to work hard and improve their labour quality and productivity. There are still other motivations and incentives that will help to sustain economic development in connection with salary and income. Particularly, salary must be provided along with benefits, both in cash and in kind; secondly, housing policy also plays an important role as an incentive to labourers; third, providing free education and healthcare services to labourers and their families is seen as another way to increase real salary of employees, and to assure their stable lives; forth, fairness, transparency, and justice in salary policy will help to strengthen labourers' working quality and productivity.

III. Policies and laws on salary and income in Vietnam

1. Policies and guidance of the Party and the State on salary and income reform in the time of renovation

Salary reform has been discussed and carried out by the Party and the State for a long time, and it has been reflected regularly in documents and resolutions of various terms of the Party Plenum. Most recently, with a view to reforming salary policy, the Government published Decision No.1556/QĐ-TTg on the Plan for conducting research on overall salary policy reform in 2011. Thereby, a new salary mechanism will be provided, and it will be more market-based. And on 3rd

January 2012, the Government issued Resolution No. 1/NQ-CP on major measures for implementing socio-economic plans and state budget plan for 2012, including "to study and to submit the Government proposal on directions and measures for salary policy reform in state administrative sector; and to speed up the socialization of some public services. Budget for salary reform must be assured..." At present, the project on "Salary reform for the period of 2013 - 2020" has been drafted by the Ministry of inner affairs and will be submitted for discussion at the V Central meeting.

In addition, after 25 years, the social security network has been much improved and has made noticeable contribution to the stabilization of socio-economic development, and to supporting people income generation.

2. General assessment on current status of salary and income policy in Vietnam

In addition to significant achievement, there are still certain shortcomings regarding the policy.

- Weak institutionalization of salary and income policy. Slow reform and improvement with the salary distribution regime, making it backward to changes of the market.
- Second, salary and income distribution on production and business sector fails to reflect the actual fair distribution relation in the market
- Third, there remain shortcomings in salary and income distribution mechanism in state administrative, nonproductive, and public service sectors. .
- Forth, the regulating role of salary policy is found ineffective, in terms of resource allocation, supply - demand balance, and fairness guarantee.
- Fifth, the social security network is still under establishment and remains uncompleted. Some social security programs are found unsustainable.

As a matter of fact, since 2003, basic salary has been increased 8 times to reach a rational market level (as presented in table 1) but it is still low given actual need for necessities of labour lives. Whereas, high inflation in recent years has made real salary of labourers even lower.

Table 1. Changes in common basic salary, 1993 – 2009

Change	Applied date	Basic level
--------	--------------	-------------

		<i>(VND/month/person)</i>
The first	01/01/1993	120.000đ
The second	01/07/1997	144.000đ
The third	01/01/2000	180.000đ
The fourth	01/01/2001	210.000đ
The fifth	01/01/2002	290.000đ
The sixth	01/10/2005	350.000đ
The seventh	01/10/2006	450.000đ
The eighth	01/01/2008	540.000đ
The ninth	01/05/2009	650.000đ
The tenth	01/05/2010	730.000đ
The eleventh	01/05/2011	830.000đ
The twelfth	01/05/2012	1.050.000đ

IV. Recommendation for the years to come

Salary and income reform is a requirement. Therefore, attention is advised to pay to issues as follows.

- To change awareness of salary in a market economy. In a market economy, national salary policy must be specified to different sectors, including: production, business, administration, and public services. The payment of salary and income must be enough to cover living basic needs of labourers so that helping them to reproduce labour with good quality.
- Several issues that need to be further studied and handled as carrying out salary reform include: basic salary must be affordable to basic needs of people's living; it is required to assure justice and fight against monopoly in salary distribution in SOEs; to establish and operate a mechanism for salary negotiating among different labour relations; to assure enough budget for salary payment basing on jobs, and professional performance, and for an effective social security network.

- In the period of 2011 - 2015, it is required to achieve goals of: salary and income is enough for the living of labourers; salary and income distribution regime in enterprises must be transparent and fair; income and salary distribution in business must guarantee benefit balance among the State, employers, and employees in both short term and long term; salary and income regime for administration, public service, and nonproductive sectors must be reformed so that it is enough to encourage governmental staffs function their duties and tasks properly.
- The social security network also needed to be improved and reviewed to make it function more practically and effectively.

VAI TRÒ CỦA LƯƠNG VÀ THU NHẬP NHƯ LÀ ĐỘNG LỰC THỨC ĐẨY TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ BỀN VỮNG

V. Bản chất, nội dung, ý nghĩa tiền lương và thu nhập của những người làm công ăn lương trong các ngành hoạt động xã hội

Thu nhập có thể hiểu là cơ hội tiêu dùng và tiết kiệm mà một đối tượng có được trong một khung thời gian cụ thể. Với đối tượng là hộ gia đình và cá nhân, thì "thu nhập là tổng của lương, tiền công, lợi nhuận, tiền lãi, địa tô và những lợi tức khác mà họ có được trong một khoảng thời gian nhất định".

Như vậy, tiền lương và thu nhập là hai khái niệm khác nhau, mặc dù có vẻ tương đương. Đây là những khái niệm rất khác nhau về nội dung và hình thức nhưng lại bổ sung gắn kết cho nhau. Trong thu nhập có một phần là tiền lương, và tiền lương là một phần của thu nhập. Ta có thể biểu diễn qua một công thức:

$$\text{Thu nhập} = \text{Tiền Lương} + M$$

M có thể hiểu là những loại hình thu nhập khác ngoài lương.

3. Tiền lương: bản chất, nội dung, ý nghĩa

1.1. Khái niệm về tiền lương

Tiền lương là một phạm trù kinh tế, là một kết quả quan trọng của sự phân phối của cải trong xã hội. Kinh tế học vi mô coi sản xuất là sự kết hợp giữa hai yếu tố là lao động và vốn. Vốn thuộc quyền sở hữu của một bộ phận dân cư trong xã hội, còn một bộ phận dân cư khác do không có vốn chỉ có sức lao động, phải đi làm thuê cho những người có vốn và đổi lại họ nhận được một khoản tiền gọi là tiền lương. Theo tổ chức lao động Quốc tế (ILO), tiền lương là sự trả công hoặc thu nhập có thể biểu hiện bằng tiền và được ấn định bằng thoả thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, hoặc bằng pháp luật, pháp quy Quốc gia, do người sử dụng lao động phải trả cho người lao động theo hợp đồng lao động cho một công việc đã thực hiện hay sẽ phải thực hiện, hoặc những dịch vụ đã làm hoặc sẽ phải làm.

Tuy nhiên, trên thực tế, khái niệm và cơ cấu tiền lương rất đa dạng ở các nước trên thế giới. Điều đó cho thấy sự phức tạp về tiền lương thể hiện ngay trong quan điểm triết lý về tiền lương. Tiền lương có thể có nhiều tên gọi khác nhau như thù lao lao động, thu nhập lao động... Cụ thể là¹:

- Ở Pháp sự trả công được hiểu là tiền lương, hoặc lương bổng cơ bản, bình thường hay tối thiểu và mọi thứ lợi ích, phụ khoản khác, được trả trực tiếp hay gián tiếp

¹ Theo Chương VII giáo trình quản trị nguồn nhân lực, Đại học Kinh tế quốc dân, 2010

bằng tiền hay hiện vật mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo việc làm của người lao động.

- Ở Đài Loan, tiền lương chỉ mọi khoản thù lao mà người công nhân nhận được do làm việc, bất luận là lương bổng, phụ cấp, tiền thưởng hoặc dùng mọi danh nghĩa khác để trả cho họ theo giờ, ngày, tháng, theo sản phẩm.

- Ở Nhật Bản: Tiền lương là thù lao bằng tiền mặt và hiện vật trả cho người làm công một cách đều đặn, cho thời gian làm việc hoặc cho lao động thực tế, cùng với thù lao cho khoảng thời gian không làm việc, như là nghỉ mát hàng năm, các ngày nghỉ có hưởng lương hoặc nghỉ lễ. Tiền lương không tính đến những đóng góp của người thuê lao động đối với bảo hiểm xã hội và quỹ hưu trí cho người lao động và phúc lợi mà người lao động được hưởng nhờ có những chính sách này. Khoản tiền được trả khi nghỉ việc hoặc chấm dứt hợp đồng lao động cũng không được coi là tiền lương.

Ở Việt Nam cũng có nhiều khái niệm khác nhau về tiền lương. Một số khái niệm về tiền lương có thể được nêu ra như sau²:

- “Tiền lương là giá cả sức lao động được hình thành qua thỏa thuận giữa người sử dụng sức lao động và người lao động phù hợp với quan hệ cung cầu sức lao động trong nền kinh tế thị trường”.

- “Tiền lương là khoản tiền mà người lao động nhận được khi họ đã hoàn thành hoặc sẽ hoàn thành một công việc nào đó, mà công việc đó không bị pháp luật ngăn cấm”.

- “Tiền lương là khoản thu nhập mang tính thường xuyên mà nhân viên được hưởng từ công việc” “Tiền lương được hiểu là số lượng tiền tệ mà người sử dụng lao động trả cho người lao động khi họ hoàn thành công việc theo chức năng, nhiệm vụ được pháp luật quy định hoặc hai bên đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động”.

Bên cạnh đó, tiền công là một biểu hiện, một tên gọi khác của tiền lương. Tiền công gắn trực tiếp hơn với các quan hệ thỏa thuận mua bán sức lao động và thường được sử dụng trong lĩnh vực sản xuất, kinh doanh, dịch vụ, các hợp đồng dân sự thuê mướn lao động có thời hạn. Khái niệm tiền công được sử dụng phổ biến trong những thỏa thuận thuê nhân công trên thị trường tự do và có thể gọi là giá công lao động. (Ở Việt Nam, trên thị trường tự do thuật ngữ “tiền công” thường được dùng để trả công cho lao động chân tay, còn “thù lao” dùng chỉ việc trả công cho lao động trí óc).

Từ các khái niệm trên cho thấy bản chất của tiền lương là giá cả sức lao động được hình thành trên cơ sở giá trị sức lao động.

² Chương VII giáo trình quản trị nguồn nhân lực, Đại học Kinh tế quốc dân, 2010.

Như vậy: *tiền lương được hiểu là số tiền mà người lao động được người sử dụng lao động của họ thanh toán lại, tương ứng với số lượng và chất lượng lao động mà họ đã tiêu hao trong quá trình tạo ra của cải, vật chất.*

Tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế

- Tiền lương danh nghĩa là số lượng tiền tệ mà người lao động nhận được do kết quả lao động của mình.

- Tiền lương thực tế được biểu hiện bằng số lượng và chất lượng hàng hóa và dịch vụ mà người lao động trao đổi được thông qua tiền lương danh nghĩa của mình.

Người lao động quan tâm nhất và trước hết là đến tiền lương thực tế vì chính tiền lương thực tế mới phản ánh mức sống thực tế của họ.

Tiền lương thực tế phụ thuộc vào tiền lương danh nghĩa và sự biến động của giá cả.

Tiền lương cấp bậc (chức vụ), tiền lương cơ bản và phụ cấp lương

$\text{Tiền lương cơ bản} = \text{tiền lương cấp bậc} + \text{phụ cấp lương}$

Tiền lương cơ bản: còn được gọi là phần tiền lương cứng vì chúng thường cố định, ít thay đổi, còn tiền thưởng và các khoản tiền trả thêm khác thường được gọi là phần lương mềm vì chúng hay thay đổi và phụ thuộc vào hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp trong từng thời kỳ.

Tiền lương cấp bậc: số lượng tiền được quy định phụ thuộc vào cấp bậc (chức vụ) của người lao động theo bảng lương quy định, không bao gồm các khoản phải trả thêm khác.

$\text{Tiền lương cấp bậc} = \text{tiền lương tối thiểu} * \text{hệ số lương tương ứng với cấp bậc (chức vụ)}$. Tùy theo từng ngành và các chức vụ nhất định có các hệ số lương tương ứng.

Phụ cấp lương: là những khoản tiền được bổ sung ngoài tiền lương cấp bậc, nó được quy định dưới dạng hệ số phụ cấp hoặc phần trăm tăng thêm so với tiền lương tối thiểu hoặc tiền lương cấp bậc.

- Phụ cấp lương được trả khi một người nào đó phải hao phí sức lao động thêm do giữ một cương vị nào đó, làm việc trong điều kiện không bình thường, giá cả đắt đỏ hơn bình thường...khi các điều kiện trên thay đổi hay không còn sự chênh lệch trên thì phụ cấp cũng thay đổi hoặc không còn nữa.

- Phụ cấp lương không phải là trợ cấp và cũng không phải là tiền thưởng vì nó là

khoản tiền ổn định tương đối và không phải ai cũng được hưởng như nhau.

- Phụ cấp lương có tính linh hoạt cao, không cố định, thường biến đổi khi người lao động thay đổi vị trí công tác và điều kiện lao động và chỉ chiếm một phần nhỏ so với lương cơ bản.

Khi cần khuyến khích, động viên những người có trình độ, có mức lương cao vào những nơi cần thu hút, người ta tính phụ cấp trên mức lương cấp bậc, còn khi ảnh hưởng của các yếu tố cần phụ cấp tác động như nhau đến mọi người tham gia thì phụ cấp tính theo lương tối thiểu.

+ Phân loại:

- Phụ cấp khu vực: áp dụng đối với người làm việc ở vùng xa xôi, hẻo lánh và khí hậu xấu.

- Phụ cấp độc hại, nguy hiểm: áp dụng đối với người làm nghề hoặc công việc có điều kiện lao động độc hại, nguy hiểm, đặc biệt độc hại, nguy hiểm mà chưa được xác định trong mức lương.

- Phụ cấp trách nhiệm công việc: áp dụng đối với thành viên không chuyên trách hội đồng quản trị, thành viên ban kiểm soát (không kể trưởng ban kiểm soát) và những người làm một số công việc đòi hỏi trách nhiệm cao hoặc phải đảm nhiệm công tác quản lý không phụ thuộc chức danh lãnh đạo.

- Phụ cấp lưu động: áp dụng đối với người làm nghề hoặc công việc thường xuyên thay đổi địa điểm làm việc và nơi ở.

- Phụ cấp thu hút: áp dụng đối với người đến làm việc ở vùng kinh tế mới, cơ sở kinh tế và đảo xa có điều kiện sinh hoạt đặc biệt khó khăn.

Ngoài ra, đối với cán bộ, công chức và các đối tượng lực lượng vũ trang còn có các loại phụ cấp cơ bản như: phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp kiêm nhiệm chức danh lãnh đạo, phụ cấp ưu đãi nghề.

Nguồn: Chương VII giáo trình quản trị nguồn nhân lực, Đại học Kinh tế quốc dân, 2010

1.2. Bản chất của tiền lương

Cùng với sự chuyển đổi của nền kinh tế, quan niệm về tiền lương có những thay đổi:

- Trong nền kinh tế tư bản chủ nghĩa, C.Mac chỉ rõ, tiền lương là giá cả sức lao động, biểu hiện ra bên ngoài như giá cả lao động.

- Trong nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung, tiền lương được định nghĩa là một phần thu nhập quốc dân biểu hiện dưới hình thức tiền tệ, được nhà nước phân phối một cách có kế hoạch cho công nhân viên căn cứ vào số lượng và chất lượng lao động mà họ cống hiến.

- Trong nền kinh tế thị trường, Tiền lương được hiểu là số lượng tiền tệ mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo giá trị sức lao động mà họ hao phí trên cơ sở thoả thuận (theo hợp đồng lao động).

Như vậy, trong cơ chế thị trường với sự hoạt động của thị trường sức lao động trở thành hàng hóa, loại hàng hóa đặc biệt. Giá cả sức lao động chính là tiền lương, tiền công. Từ những khái niệm và nhận thức về tiền lương nêu trên có thể rút ra được là về bản chất, tiền lương trong cơ chế thị trường bao gồm 3 trụ cột³:

- Tiền lương là giá cả sức lao động, hay biểu hiện bằng tiền của giá trị lao động mà người sử dụng lao động trả cho người lao động.

- Tiền lương phụ thuộc vào quan hệ cung - cầu lao động trên thị trường lao động, nhưng không được trả thấp hơn mức lương tối thiểu đủ sống do luật pháp quy định.

- Tiền lương được xác định thông qua cơ chế thoả thuận giữa các bên trong quan hệ lao động.

1.3. Chức năng của tiền lương

Trong bất cứ một doanh nghiệp nào, doanh nghiệp sản xuất cũng như doanh nghiệp thương mại, tiền lương thực hiện hai chức năng sau đây:

- Về phương diện xã hội:

Trong mọi chế độ xã hội, tiền lương thực hiện chức năng kinh tế cơ bản của nó là *đảm bảo tái sản xuất sức lao động cho xã hội*. Tuy nhiên mức độ tái sản xuất mở rộng cho người lao động và cách tính, cách trả tiền lương trong mỗi chế độ là khác nhau. Người lao động tái sản xuất sức lao động của mình thông qua các tư liệu sinh hoạt nhận được từ khoản tiền lương của họ. Để tái sản xuất sức lao động, tiền lương phải đảm bảo tiêu dùng cá nhân người lao động và gia đình họ. Để thực hiện chính sách này trong công tác tiền lương:

+ Nhà nước phải định mức lương tối thiểu; mức lương tối thiểu phải đảm bảo nuôi sống gia đình và bản thân người lao động. Mức lương tối thiểu là nền tảng cho chính sách tiền lương và việc trả lương của các doanh nghiệp, bởi vậy nó phải được thể chế bằng pháp luật buộc mọi doanh nghiệp khi sử dụng lao động phải thực hiện. Mức lương tối thiểu được ấn định theo giá linh hoạt, đảm bảo cho người

³ Cải cách chế độ tiền lương, Trung tâm Thông tin - Tư liệu, CIEM, 2009.

lao động làm việc đơn giản nhất trong điều kiện lao động bình thường bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích lũy tái sản xuất sức lao động mở rộng, mức lương tối thiểu làm căn cứ để tính các mức lương cho các loại lao động khác.

+ Mức lương cơ bản khác: Được xác định trên cơ sở mức giá hàng vật phẩm tiêu dùng trong từng trường hợp một, bởi vậy khi giá cả có biến động, đặc biệt khi tốc độ lạm phát cao, phải điều chỉnh tiền lương phù hợp để đảm bảo đời sống của người lao động.

- Về phương diện kinh tế:

Tiền lương là một đòn bẩy kinh tế có tác dụng kích thích lợi ích vật chất đối với người lao động làm cho họ vì lợi ích vật chất của bản thân và gia đình mình mà lao động một cách tích cực với chất lượng kết quả ngày càng cao.

Để trở thành đòn bẩy kinh tế, việc trả lương phải gắn liền với kết quả lao động, tổ chức tiền lương phải nhằm khuyến khích người lao động nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả lao động. Làm nhiều hưởng nhiều, làm ít hưởng ít, không làm không hưởng. Bội số của tiền lương phải phản ánh đúng sự khác biệt trong tiền lương giữa loại lao động có trình độ thấp nhất và cao nhất được hình thành trong quá trình lao động.

Với chức năng cơ bản nói trên, vai trò của tiền lương được biểu hiện :

- Về mặt kinh tế

Tiền lương đóng vai trò đặc biệt quan trọng, quyết định trong việc ổn định và phát triển kinh tế gia đình. Nếu tiền không đủ trang trải, mức sống của người lao động bị giảm sút, họ phải kiếm thêm việc làm ngoài doanh nghiệp như vậy có thể làm ảnh hưởng kết quả làm việc tại doanh nghiệp. ngược lại nếu tiền lương trả cho người lao động lớn hơn hoặc bằng mức lương tối thiểu thì sẽ tạo cho người lao động yên tâm, phấn khởi làm việc, dồn hết khả năng và sức lực của mình cho công việc vì lợi ích chung và lợi ích riêng, có như vậy dân mới giàu, nước mới mạnh.

- Về mặt chính trị xã hội

Có thể nói tiền lương là một nhân tố quan trọng tác động mạnh mẽ nhất, nếu như tiền lương không gắn chặt với chất lượng, hiệu quả công tác, không theo giá trị sức lao động thì tiền lương không đủ đảm bảo để sản xuất, thậm chí tái sản xuất giản đơn sức lao động không đủ để khuyến khích nâng cao trình độ nghiệp vụ, trình độ tay nghề. Vì vậy, tiền lương phải đảm bảo các yếu tố cấu thành để đảm bảo nguồn thu nhập, là nguồn sống chủ yếu của người lao động và gia đình họ, là điều kiện để người lao động hưởng lương hoà nhập vào thị trường lao động xã hội .

Để sử dụng đòn bẩy tiền lương đối với người lao động đòi hỏi công tác tiền lương trong doanh nghiệp phải đặc biệt coi trọng.

Tổ chức tiền lương trong doanh nghiệp được công bằng và hợp lý sẽ tạo ra hoà khí cởi mở giữa những người lao động, hình thành khối đoàn kết thống nhất, trên dưới một lòng, một ý chí vì sự nghiệp phát triển và vì lợi ích bản thân người lao động.

Chính vì vậy mà người lao động tích cực làm việc bằng cả lòng nhiệt tình, hăng say và họ có quyền tự hào về mức lương họ đạt được.

Ngược lại, khi công tác tổ chức tiền lương trong doanh nghiệp thiếu tính công bằng và hợp lý thì không những sẽ sinh ra những mâu thuẫn nội bộ thậm chí khá gay gắt giữa người lao động với nhau, giữa những người lao động với cấp quản trị, cấp lãnh đạo doanh nghiệp, có lúc còn có thể dẫn đến sự phá hoại ngầm dẫn đến sự lãng phí to lớn trong sản xuất. Vì vậy, với nhà quản trị doanh nghiệp, một trong những công việc cần được quan tâm hàng đầu là phải theo dõi đầy đủ công tác tiền lương, thường xuyên lắng nghe và phát hiện kịp thời những ý kiến bất đồng hoặc những mâu thuẫn có khả năng xuất hiện trong phân phối tiền lương, tiền thưởng của người lao động qua đó có sự điều chỉnh thoả đáng, hợp lý.

Tóm lại, trong đời sống xã hội, trong doanh nghiệp, tiền lương đóng vai trò đặc biệt quan trọng, nó không chỉ đảm bảo cho đời sống của người lao động, tái sản xuất sức lao động mà còn là một công cụ để quản lý doanh nghiệp, là đòn bẩy kinh tế hiệu lực. Tuy nhiên, chỉ trên cơ sở áp dụng đúng đắn chế độ tiền lương, đảm bảo các nguyên tắc của nó thì mới phát huy được mặt tích cực và ngược lại sẽ làm ảnh hưởng xấu đến toàn bộ hoạt động của doanh nghiệp.

4. Các thu nhập khác ngoài lương: bản chất, nội dung, ý nghĩa

2.1. Khái niệm và bản chất các khoản thu nhập khác ngoài tiền lương

Ở nước ta hiện nay còn có sự phân biệt các yếu tố trong tổng thu nhập của người lao động từ công việc: Tiền lương (dùng ý chỉ lương cơ bản), phụ cấp và phúc lợi. Điều đó có nghĩa là bên cạnh tiền lương, người lao động còn có các khoản thu nhập khác như tiền thưởng, tiền lãi cổ phần do lao động đóng góp, tiền phụ cấp các loại, bảo hiểm xã hội, tiền trợ cấp xã hội, an sinh xã hội, phúc lợi xã hội.

Về bản chất, các khoản thu nhập ngoài lương này là các khoản tiền bổ sung vào tiền lương nhằm quán triệt hơn nguyên tắc phân phối thu nhập của người lao động và nhằm khuyến khích người lao động nâng cao năng suất, chất lượng sản phẩm và tiết kiệm nguyên, vật liệu trong quá trình sản xuất. Cùng với tiền lương, các khoản thu nhập ngoài lương góp phần thỏa mãn nhu cầu vật chất cho người lao động và

phân định rõ chất lượng công việc của người lao động đóng góp cho công ty hoặc tổ chức.

Thu nhập ngoài lương của người lao động chia thành hai loại. Loại thứ nhất là thu nhập từ tiền thưởng, tiền lãi cổ phần đóng góp..., khoản tiền này người lao động trực tiếp nhận từ công ty. Số tiền này phụ thuộc vào tình hình sản xuất, kinh doanh của công ty cũng như thành tích lao động của người lao động. Loại thứ hai là các khoản tiền như tiền bảo hiểm xã hội, tiền trợ cấp thất nghiệp..., đây là các khoản thu nhập ngoài lương không mang tính trực tiếp và tức thì. Các khoản này người lao động không được nhận trực tiếp từ doanh nghiệp. Cụ thể hơn, thay vì phải đóng phí để được tham gia vào hệ thống an sinh xã hội của nhà nước thì người lao động được doanh nghiệp đứng ra đóng một phần hoặc toàn bộ số tiền bảo hiểm xã hội hay trợ cấp thất nghiệp... đó cho đơn vị có liên quan. Chính vì vậy, nó cũng được xem là thu nhập khác ngoài lương của người lao động⁴.

2.2. Vai trò của các khoản thu nhập khác ngoài lương

Thứ nhất, các khoản thu nhập ngoài lương góp phần thực hiện đầy đủ hơn nguyên tắc phân phối theo lao động vì nó phản ánh nguyên tắc cơ bản của phân phối lao động.

Thứ hai, nó là đòn bẩy để phát triển kinh tế. Bởi lẽ, việc thực hiện đầy đủ các hình thức và chế độ thu nhập ngoài lương thể hiện sự đãi ngộ thỏa đáng của công ty với người lao động vì vậy sẽ khuyến khích họ trong công việc. Khi mà tất cả các doanh nghiệp cùng nâng cao sản xuất, kinh tế của quốc gia sẽ phát triển.

Thứ ba, các khoản thu nhập khác ngoài lương thúc đẩy người lao động thực hiện tốt mục tiêu của doanh nghiệp đề ra. Khi xây dựng phương án thưởng, phạt doanh nghiệp có thể đề ra các mục tiêu phát triển công ty để lao động có động lực làm việc, phấn đấu hoàn thành.

Thứ tư, các khoản thu nhập khác ngoài lương mà cụ thể là từ hệ thống an sinh xã hội (bao gồm các khoản trợ cấp thất nghiệp, ốm đau, thai sản, bảo hiểm xã hội,...) giúp người lao động yên tâm công tác, nhờ đó mà năng suất lao động sẽ ổn định và tăng lên. Bởi lẽ, người lao động biết rằng, cuộc sống của họ được bảo đảm khỏi những rủi ro thông qua hệ thống an sinh xã hội mà doanh nghiệp đang đóng phí chi trả cho người lao động để họ được tham gia vào hệ thống. Hệ thống an sinh xã hội sẽ góp phần thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập khi người lao động bị ốm đau, mất việc làm, mất khả năng lao động hoặc chết.

⁴ Cải cách chế độ tiền lương, Trung tâm Thông tin - Tư liệu, CIEM, 2009.

Hệ thống an sinh xã hội đáp ứng những nhu cầu thiết thực nhất của con người và góp phần ổn định đời sống người lao động. Trong đời sống xã hội, con người luôn phải đối mặt với những rủi ro, đặc biệt là những rủi ro từ cơ chế thị trường và các rủi ro từ thiên nhiên như thiên tai, mất mùa, dịch bệnh... Để phòng ngừa, khắc phục các rủi ro này, con người có nhu cầu được đáp ứng về mặt an sinh xã hội. Hệ thống an sinh xã hội càng tỏ rõ vai trò của mình khi nền kinh tế, xã hội phát triển, nhu cầu về an sinh xã hội cũng tăng lên và đa dạng hơn như: nhu cầu về bảo hiểm xã hội, an toàn việc làm và tiền lương đủ sống; nhu cầu tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản (y tế, giáo dục, nước sạch, kế hoạch hóa gia đình...); nhu cầu trợ giúp thường xuyên đối với các đối tượng yếu thế (người già cô đơn, không nơi nương tựa, trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, người tàn tật,...); nhu cầu cứu trợ đột xuất như đau ốm, mất mùa, thiên tai... Chính bởi vậy, an sinh xã hội góp phần bảo đảm an toàn, ổn định cho toàn bộ nền kinh tế, xã hội.⁵

VI. Vai trò động lực của lương và thu nhập thúc đẩy tăng trưởng bền vững

II.1. Lương và thu nhập là động lực thúc đẩy tăng trưởng bền vững

Tiền lương là một bộ phận của thu nhập quốc dân được Nhà nước phân phối cho người lao động, nó chịu ảnh hưởng của một loạt nhân tố: Trình độ phát triển sản xuất, quan hệ giữa tích lũy và tiêu dùng trong từng thời kỳ và chính sách của Nhà nước thực hiện các nhiệm vụ kinh tế, chính trị trong thời kỳ đó. Như vậy tiền lương của người lao động còn phụ thuộc vào hoàn cảnh kinh tế, xã hội của Đất nước. Nếu điều kiện kinh tế phát triển cùng với tiến bộ khoa học kỹ thuật thì năng suất lao động tăng lên, đồng nghĩa với việc tiền lương và thu nhập của người lao động cũng tăng. Từ đó, người lao động càng có thêm động lực để không ngừng phấn đấu, cải thiện và bổ sung các kỹ năng cần thiết, phát huy tốt hơn nguồn lực con người – nhân tố chủ đạo đảm bảo phát triển bền vững.

Tiền lương và thu nhập có mối quan hệ mật thiết và tác động đa chiều với tăng trưởng kinh tế, cũng như nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước. Tiền lương có vai trò quan trọng trong việc xây dựng một nền công vụ chuyên nghiệp, hiệu quả và trung thực.

Chính sách tiền lương có ý nghĩa kinh tế-xã hội quan trọng. Tăng lương hợp lý có thể coi là biện pháp kích cầu lành mạnh.

II.2. Vị trí và tác động của lương và thu nhập so với những động lực khác và tương tác với động lực khác

⁵ Đồng Quốc Đạt, Vai trò của hệ thống an sinh – xã hội trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam, Tạp chí Lao động và Xã hội, Số 350 năm 2009

Tiền lương và thu nhập không phải là động lực duy nhất để người lao động yên tâm cống hiến, nâng cao chất lượng và năng suất lao động. Bên cạnh đó còn cần có các động lực khuyến khích khác như: sự công khai, công bằng trong chính sách lương và thu nhập, tránh trốn thuế thu nhập cá nhân, tránh tham nhũng, và phải có những trợ cấp ngoài lương không thể hiện bằng tiền. Thu nhập của người lao động nếu tiền tệ hóa thì sẽ là con số khá lớn, ảnh hưởng lớn đến chi phí sản xuất trong khi chúng ta cần giảm chi phí để nâng cao khả năng cạnh tranh. Do vậy, các hình thức khác nhằm gia tăng thu nhập thực tế của người lao động giữ vai trò không kém phần quan trọng để cùng với lương và thu nhập hỗ trợ người lao động duy trì và cải thiện cuộc sống một cách bền vững.

- *Kết hợp tiền lương và trợ cấp*

Cần phải kết hợp tiền lương và trợ cấp hiện vật hay hiện vật hóa tiền lương đem lại những lợi ích thiết thực cho người lao động hơn so với tiền tệ hóa, mặt khác thu nhập của người lao động không ảnh hưởng đến chi phí sản xuất mà Việt Nam đã khá cao so với các nước trong khu vực, không chịu ảnh hưởng của sự trời sập giá cả thị trường đang biến động mạnh trong nền kinh tế. Phần tiền lương thể hiện ở hiện vật là Nhà nước tăng hỗ trợ chăm sóc y tế, học hành và nhà ở cho người lao động. Vừa qua với chính sách xã hội hóa, phần đóng góp của người lao động cho học tập, chữa bệnh, có nhà ở tăng lên đáng kể, thực tế đã làm hạ thấp thu nhập của người lao động. Đời sống của người lao động chỉ có thể nâng lên được khi tăng ngân sách cho công tác y tế, giáo dục, nhà ở tăng.

- *Đất đai nhà ở*

Vừa qua, ở Hà Nội và TP.HCM nạn đầu cơ đất đai nhà ở đã tạo nên cơn sốt giá, chỉ trong thời gian ngắn giá cả đất tăng lên giả tạo có nơi gấp 8-9 lần. Hiện nay nhiều nơi giá cả đất đai tăng lên đáng sợ. Giá đất cao cản trở chương trình nhà ở cho người có thu nhập thấp, người lao động còn lâu mới có một căn nhà để ở. Kinh nghiệm Hàn Quốc: Giá đất đã tăng vọt vào cuối những năm 80, giá nhà đất đô thị cao, khả năng mua nhà bị giảm, mặc dù lương tăng, công nhân thấy thu nhập của họ không bắt kịp với giá nhà, xảy ra bạo động liên miên, đe dọa đến những vấn đề xã hội và chính trị, tính nguyên vẹn của quốc gia. Tại Thái Lan, phần lớn cư dân nghèo không có khả năng mua căn hộ rẻ nhất trên thị trường tự do.

Xuất phát từ tình hình thực tiễn đất đai trong thời gian qua ở nước ta và kinh nghiệm các nước, nhất là các nước trong khu vực, Nhà nước và doanh nghiệp xây dựng nhà ở cho thuê nhà giá rẻ, bán nhà giá thấp, trả dần cho người lao động. Đó chính là một biện pháp tăng lương cho người lao động.

- *Giáo dục*

Miễn giảm học phí cho con em người lao động là một hình thức tăng lương cho người lao động và là một động lực để người lao động tích cực cống hiến và tập trung hơn vào công việc. Đồng thời, chính con em người lao động khi được học hành đầy đủ sẽ là những chủ nhân tích cực trong tương lai, góp phần đảm bảo sự phát triển bền vững của đất nước. Có một thực tế là mặc dù thu nhập thấp nhưng chi của người dân cho giáo dục ngày càng tăng tăng. Hiện nay phần tài chính do dân đóng góp cho lĩnh vực đào tạo ở cấp tiểu học đã lên tới 44,5%, trung học phổ thông là 51,5%, dạy nghề 62,1%. Cần miễn học phí cho học sinh tiểu học, trung học cơ sở, tiến tới miễn học phí cho học sinh trung học phổ thông. Song một bộ phận dân cư có thu nhập cao có nhu cầu học phù hợp với hoàn cảnh của họ, cần phải có trường tư đáp ứng yêu cầu.

- *Y tế*

Cũng tương tự như đối với giáo dục, phần chi của người dân cho chăm sóc sức khoẻ ngày càng tăng trong khi thu nhập tăng chậm và diện nghèo khá lớn trong dân. Kinh nghiệm các nước cho thấy chính phủ Anh, Thụy Điển chịu mọi chi phí y tế, bảo hiểm y tế Ấn Độ bao gồm các đối tượng là người lao động, cả người ốm đau, sinh đẻ, tang chế, trợ cấp người phục hồi chức năng, trợ cấp người không nương tựa, ở Srilanka tất cả công dân sử dụng thuốc men không mất tiền, chăm sóc sức khoẻ cho nông dân không mất tiền. Cần phải đảm bảo cho mọi người dân đều được tiếp cận với chăm sóc y tế khi mắc bệnh. Khi mắc bệnh nặng với đồng lương bằng tiền dù có cao cũng không đủ khả năng trị bệnh. Chỉ có đẩy mạnh công tác bảo hiểm y tế đối với mọi người dân, đặc biệt là người lao động thì mới tạo được sự tăng trưởng cao và ổn định. Trong những năm qua bảo hiểm y tế đã có vai trò bảo vệ người dân, nhất là người nghèo chống lại những biến cố bệnh tật có chi phí lớn, nhiều người đã sống được và tiếp tục cống hiến.

- *Chính sách tiền lương công bằng, minh bạch và thỏa đáng*

Đối với khu vực sản xuất, kinh doanh, tiền lương trả cho người lao động phải tương xứng với sự đóng góp của lao động (hay trả đúng giá trị sức lao động) tùy theo (hay phụ thuộc vào) năng suất lao động của từng cá nhân (hay thành tích của từng cá nhân). Đây là vấn đề có tính chất nguyên tắc, là chuẩn mực cao nhất của chính sách tiền lương trong khu vực sản xuất, kinh doanh.

Đối với khu vực hành chính nhà nước: Chức năng, nhiệm vụ của công chức là thực thi công vụ được phân công trong hệ thống hành chính nhà nước. Do đó, tiền lương của công chức phải được trả theo vị trí công việc trên cơ sở tiêu chuẩn chức

danh công chức và hiệu quả thực thi công vụ. Tiền lương trả cho công chức phải được tính đúng, tính đủ chi phí lao động và chú ý đến đặc điểm đặc thù của lao động công chức.

Công chức làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước, là cơ quan quyền lực chi phối toàn bộ hoạt động xã hội. Trong kinh tế thị trường, tiền lương và thu nhập của công chức mặc dù do nhà nước trả từ ngân sách, song chính sách tiền lương công chức phải đặt trong mối tương quan với mặt bằng tiền lương, thu nhập khu vực thị trường. Nếu không thỏa mãn quan hệ này sẽ dẫn đến hội chứng “tức đoạt để bù đắp tiền lương⁶” trong thực thi công vụ (tích cực, tham nhũng), can thiệp hành chính của các nhóm lợi ích vào thị trường để “đòi chia sẻ lợi ích”, làm lũng đoạn, méo mó thị trường.

Trong khu vực dịch vụ công, chi phí tiền lương cho người lao động cung cấp dịch vụ được tính đúng, tính đủ trong chi phí dịch vụ. Các tổ chức sự nghiệp cung cấp dịch vụ là đơn vị sự nghiệp hoạt động tự chủ, không vì mục tiêu lợi nhuận, được nhà nước mua dịch vụ hoặc người thụ hưởng dịch vụ trả trên cơ sở giá dịch vụ hoặc phí dịch vụ. Do đó, tiền lương của người lao động phải được trả theo mức đóng góp của lao động và chất lượng, hiệu quả cung cấp dịch vụ.

VII. Chính sách, pháp luật của nhà nước ta về lương và thu nhập; Thực tế diễn biến tiền lương và thu nhập ở nước ta

1. Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về cải cách tiền lương và thu nhập trong thời kỳ đổi mới

Vấn đề cải cách tiền lương đã được Đảng và Nhà nước ta quan tâm từ rất sớm và luôn được quán triệt tại các kỳ Đại hội của Đảng từ thời kỳ đổi mới cho đến nay⁷. Báo cáo chính trị của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá X tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng còn nêu rõ "*Kiên quyết khắc phục những bất hợp lý về tiền lương, tiền công, trợ cấp xã hội phù hợp với tình hình kinh tế - xã hội của đất nước; gắn cải cách tiền lương với sắp xếp, kiện toàn, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức của hệ thống chính trị. Gắn tiền lương của người lao động với hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp*".

Căn cứ vào những chủ trương nêu trên, trong những năm qua Nhà nước ta đã đẩy mạnh cải cách chính sách tiền lương, tiền công. Từ năm 1993, chính sách tiền lương đã có sự thay đổi theo hướng tích cực, khắc phục những hạn chế cơ bản của thời kỳ trước, tạo sự hài hòa hơn về lợi ích giữa người lao động và người sử dụng

⁶ Chính sách tiền lương: thực trạng, vấn đề và yêu cầu đặt ra cho giai đoạn 2011 – 2015, TS. Nguyễn Hữu Dũng.

⁷ Cải cách chế độ tiền lương, Trung tâm Thông tin - Tư liệu, CIEM, 2009.

lao động, với 4 nội dung cơ bản: mức lương tối thiểu; quan hệ tiền lương giữa các khu vực; các chế độ phụ cấp tiền lương và cơ chế quản lý tiền lương, thu nhập. Đã hình thành bốn hệ thống thang, bảng lương riêng cho 4 khu vực, gồm:

(1) Tiền lương của khu vực sản xuất, kinh doanh của Nhà nước căn cứ trên năng suất lao động, hiệu quả sản xuất, kinh doanh để định ra mức tiền lương, tiền thưởng tương đối hợp lý.

(2) Tiền lương của lực lượng vũ trang được tiền tệ hóa.

(3) Tiền lương của khu vực hành chính, sự nghiệp được thiết kế theo ngạch công chức phù hợp với chức danh và tiêu chuẩn chuyên môn, mỗi ngạch lại có nhiều bậc để khuyến khích công chức phấn đấu vươn lên.

(4) Tiền lương của khu vực dân cư và bầu cử đều thống nhất, mỗi chức vụ chỉ có một mức lương, nếu được tái cử thì có phụ cấp thâm niên tái cử.

Tại Kỳ họp thứ hai của Quốc hội khóa XIII, Ủy ban thường vụ Quốc hội tiếp thu ý kiến của đại biểu Quốc hội và đã chỉnh lý dự thảo Luật Lao động theo hướng không kết cấu chương này thành các mục, quy định rõ khái niệm về tiền lương để thống nhất cách hiểu về tiền lương, cơ cấu tiền lương, nguyên tắc cơ bản để trả lương và bắt buộc mức lương trả cho người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định; theo đó, Điều 87 được chỉnh lý lại như sau:

“Điều 87. Tiền lương

1. Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận.

Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định.

2. Tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc.

3. Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị ngang nhau”.

Nhằm tiếp tục cải cách chính sách tiền lương, Chính phủ đã ký Quyết định số 1556/QĐ-TTg ban hành Kế hoạch triển khai nghiên cứu cải cách tổng thể chính sách tiền lương vào năm 2011. Theo đó, nhiệm vụ mà các cơ quan quản lý nhà nước liên quan cần triển khai thực hiện trong năm 2010 gồm có: nghiên cứu xây

dựng chế độ tiền lương mới trên cơ sở quan hệ mức lương tối thiểu - trung bình - tối đa mới; trình cấp có thẩm quyền về cơ chế tiền lương và khung giá dịch vụ đối với các đơn vị sự nghiệp công lập thuộc các ngành khoa học và công nghệ, văn hóa, thể thao và du lịch, lĩnh vực kinh tế; trình các cơ quan có thẩm quyền về dự kiến xây dựng chế độ tiền lương mới đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong các công ty nhà nước; ban hành các văn bản quy phạm pháp luật về chế độ tiền lương mới thực hiện từ năm 2011. Các nhiệm vụ về mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công theo bước đi của Đề án cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công giai đoạn 2008-2012 đã được Hội nghị Trung ương VI khóa X thông qua, thực hiện theo phân công tại Quyết định số 282/QĐ-TTg ngày 14/3/2008 của Thủ tướng Chính phủ.

Tiếp đó, ngày 03/1/2012, trong Nghị quyết số 1/NQ-CP của Chính phủ : Về những giải pháp chủ yếu chỉ đạo điều hành thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và dự toán ngân sách nhà nước năm 2012, có định rõ "Nghiên cứu, trình Chính phủ định hướng, giải pháp cải cách tiền lương khu vực hành chính nhà nước gắn với việc đẩy mạnh xã hội hoá dịch vụ công. Bảo đảm kinh phí để thực hiện cải cách tiền lương, thực hiện chính sách xã hội, thực hiện các chương trình mục tiêu quốc gia, chương trình quốc gia. Quản lý, kiểm tra, giám sát chặt chẽ việc sử dụng kinh phí thực hiện các chương trình, dự án cấp quốc gia, cấp địa phương; các chính sách, chương trình, dự án an sinh xã hội, phúc lợi xã hội, bảo đảm kịp thời, đúng mục đích, đúng đối tượng và hiệu quả". Đó là một trong những giải pháp chủ yếu chỉ đạo điều hành thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và dự toán ngân sách nhà nước năm 2012. Hiện nay, đề án Cải cách tiền lương giai đoạn 2013 - 2020 đang được Bộ Nội vụ xây dựng và sẽ được báo cáo tại Hội nghị Trung ương 5.

Qua nghiên cứu, kinh nghiệm của các nước trên thế giới, vai trò của Nhà nước đối với vấn đề tiền lương chính là sử dụng công cụ “mức tiền lương tối thiểu” để quản lý và điều tiết tiền lương phù hợp với thị trường lao động. Hiện nay, mức tiền lương tối thiểu đang được xác định theo 4 vùng kinh tế - địa lý và đã có sự thống nhất chung giữa các loại hình doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp tư nhân từ năm 2012⁸. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại sự khác biệt về tiền lương tối thiểu của cán bộ, công chức với tiền lương tối thiểu được quy định trong Bộ luật lao động đối với nhóm lao động trong khu vực doanh nghiệp.

⁸ Mức lương tối thiểu theo tháng xác lập theo 4 vùng áp dụng từ 1/10/2011 đến 31/12/2012 bao gồm, Vùng 1: 2 triệu đồng, Vùng 2: 1,78 triệu đồng, Vùng 3: 1,55 triệu đồng và Vùng 4: 1,4 triệu đồng.

Mức lương tối thiểu đối với cán bộ, công chức từ 1/5/2011: 830.000 đ, từ 1/5/ 2012: 1.050.000 đ/tháng

Đây là vấn đề cần phải làm rõ trong quá trình cải cách tiền lương khu vực nhà nước, hướng tới xây dựng một mức lương tối thiểu chung cho toàn xã hội căn cứ vào nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và Chính phủ phải điều chỉnh mức lương tối thiểu khi chỉ số giá sinh hoạt thay đổi nhằm bảo vệ người lao động, hài hòa được lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động.

Bên cạnh đó, do đặc thù của quan hệ lao động, nhà nước không chỉ thực hiện chức năng thực thi pháp luật, mà còn đóng vai trò là cơ quan trung gian, bên thứ ba với trách nhiệm định kỳ cung cấp thông tin về tiền lương nhằm hỗ trợ người lao động và người sử dụng lao động đàm phán, thỏa thuận, thương lượng về tiền lương.

Bên cạnh những chủ trương, chính sách cải cách tiền lương, sau 25 năm đổi mới, hệ thống an sinh xã hội (ASXH) ở nước ta ngày càng hoàn thiện và có đóng góp quan trọng vào việc ổn định và phát triển kinh tế - xã hội, hỗ trợ thu nhập cho người dân

Hiến pháp năm 1946 của nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa đã ghi nhận các quyền của người dân được hưởng bảo hiểm xã hội (BHXH). Có thể coi đó là dấu mốc quan trọng đầu tiên của lịch sử hình thành nên ASXH của đất nước. Qua các giai đoạn phát triển, nhất là từ khi thực hiện công cuộc đổi mới đất nước, hệ thống chủ trương chính sách, thể hiện trong các văn bản pháp quy về ASXH được ban hành khá toàn diện, tiêu biểu là Luật BHXH và Luật Bảo hiểm Y tế (BHYT). Hệ thống ASXH ở nước ta được cấu thành bởi hai bộ phận chủ yếu là ASXH theo nguyên tắc đóng - hưởng và ASXH không dựa trên sự đóng góp của người tham gia, mà dựa vào nguồn tài chính từ ngân sách nhà nước (NSNN).

2. Đánh giá khái quát thực trạng chính sách tiền lương và thu nhập hiện nay ở nước ta

2.1. Mặt được

Chính sách tiền lương sau nhiều lần cải cách, nhất là từ lần cải cách chính sách tiền lương năm 1993 đến nay, đã từng bước đổi mới theo hướng thị trường.

Cụ thể là:

a) Đã ngày càng quán triệt hơn quan điểm cải cách chính sách tiền lương theo định hướng thị trường và đảm bảo công bằng xã hội trong điều kiện xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng XHCN; đặc biệt quan điểm *coi việc trả lương đúng cho người lao động là thực hiện đầu tư cho phát triển, tạo động lực để phát triển kinh tế và nâng cao chất lượng dịch vụ công, góp phần làm trong sạch và nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của Bộ máy Nhà nước.*

b/ 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. Mỗi khu vực có chính sách và cơ chế tiền lương phù hợp. Đó là bước tiến rất quan trọng trong chính sách tiền lương.

c) Từng bước đổi mới chính sách tiền lương, nhất là trong khu vực sản xuất, kinh doanh, từng bước tính đúng, tính đủ tiền lương theo nguyên tắc thị trường, chống bình quân, cào bằng. Trong các loại hình doanh nghiệp, tiền lương được coi là giá cả sức lao động, hình thành trên cơ sở mặt bằng tiền lương trên thị trường và bước đầu được xác định thông qua thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động để ký kết hợp đồng lao động cá nhân và thoả ước lao động tập thể.

d) Đổi mới cơ chế 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.

e) Tiền lương và thu nhập của người làm công ăn lương có xu hướng tăng từ 10 – 20%/năm, đảm bảo ổn định đời sống và có phần được cải thiện.

Song song đó, những thành tựu chủ yếu của hệ thống ASXH ở nước ta hiện nay có thể được khái quát trên những mặt sau đây:

a) Các chương trình ASXH theo nguyên tắc “đóng - hưởng” ngày càng phát triển, mở rộng phạm vi bao phủ, nâng cao dần mức độ tác động đến đời sống của người dân.

Chương trình ASXH theo nguyên tắc đóng - hưởng gồm BHXH, BHYT và bảo hiểm thất nghiệp (BHTN). Nguồn lực tài chính của loại hình này là hình thành và sử dụng quỹ tập trung từ sự đóng góp của người tham gia.

Về BHXH, hiện có hai loại là bảo hiểm xã hội bắt buộc (BHXHBB) và bảo hiểm xã hội tự nguyện (BHXHTN). Đến nay BHXHBB được áp dụng cho toàn bộ khu vực chính thức, tức người lao động làm việc trong các tổ chức, cơ quan, doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế, có hợp đồng lao động từ 3 tháng trở lên. Nếu năm 1995, cả nước có 2.275.998 người tham gia loại bảo hiểm này, thì đến năm 2010 con số đó tăng lên 9.342.676 người và năm 2011 có khoảng 10.130.000. Các chế độ BHXH, như chế độ hưu trí, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thai sản, ốm đau và tử tuất, được thực hiện đã có tác động tích cực đến việc ổn định đời sống của người lao động cả khi làm việc và nghỉ hưu, gắn trách nhiệm với quyền lợi và nghĩa vụ của các bên khi tham gia BHXH và khắc phục tính bình quân, bao cấp, nhưng vẫn bảo đảm tính xã hội là điều tiết và chia sẻ.

Về BHYT, gồm có bảo hiểm y tế bắt buộc (BHYTBB), bảo hiểm y tế tự nguyện (BHYTTN) và BHYT người nghèo. Bảo hiểm y tế bắt buộc áp dụng cho người lao động trong khu vực chính thức; BHYTTN cho các đối tượng học sinh, sinh viên và mọi người dân; người nghèo được Nhà nước cấp thẻ BHYT. Sau 19 năm thực hiện chính sách BHYT, từ năm 1992 đến nay, đối tượng tham gia ngày càng tăng, phạm vi bao phủ ngày càng rộng. Năm 1993 cả nước có 3.790.000 người, năm 2010 có 50.674.301 và năm 2011 có khoảng 57.000.000 người tham gia.

Về BHTN ở Việt Nam là hình thức mới được áp dụng từ năm 2009, và đến năm 2010 đã có 7.054.962 người tham gia.

b) Các chương trình ASXH không dựa trên đóng góp của người dân như trợ giúp xã hội (TGXH) và chính sách thị trường lao động ngày càng được chú trọng, phạm vi đối tượng tham gia được mở rộng, nguồn tài chính từ ngân sách nhà nước được nâng lên.

Về TGXH, gồm có trợ giúp xã hội thường xuyên (TGXHTX) và trợ giúp xã hội đột xuất (TGXHĐX). Chính phủ quy định 9 đối tượng được hưởng TGXHTX. So với năm 2000, phạm vi bao phủ rộng hơn; mức chi tiêu từ năm 2000 đến nay ổn định khoảng 0,12% GDP hoặc 0,3% - 0,5% chi NSNN. Song song với TGTX từ NSNN, sự trợ giúp của gia đình, cộng đồng xã hội cũng có ý nghĩa rất quan trọng đối với các đối tượng xã hội, nhất là nhóm người cao tuổi, trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, người tàn tật. Nhà nước tạo cơ chế để hình thành rất nhiều loại quỹ xã hội, nhân đạo từ thiện để trợ giúp các đối tượng xã hội, như “Quỹ vì người nghèo”, “Quỹ tấm lòng vàng”, “Quỹ nạn nhân chất độc da cam”, “Quỹ bảo trợ trẻ em”, quỹ của Hội Chữ thập đỏ...

Khi thiên tai xảy ra, ngoài sự trợ giúp của các địa phương và người dân tại địa bàn, Nhà nước có chính sách TGXHĐX để bảo đảm sự an toàn về đời sống và sản xuất của các thành viên trong xã hội. Kinh phí trợ giúp này chiếm khoảng 0,5% - 0,6% GDP, hoặc 1,5% - 1,6% chi NSNN.

Về chính sách thị trường lao động, có hai nhóm chính sách quan trọng là: 1- Chính sách tín dụng. Đến năm 2010 Nhà nước đã ban hành khoảng 20 chính sách tín dụng ưu đãi. Đối tượng hưởng lợi khá rộng rãi, như người nghèo, người khuyết tật, người đi xuất khẩu lao động, người lao động bị mất việc làm, hỗ trợ cho các doanh nghiệp, hộ gia đình thuộc các huyện nghèo, vùng khó khăn. Trong giai đoạn 2003 - 2010, thông qua Ngân hàng Chính sách xã hội, Nhà nước đã cấp bù lãi suất cho vay tín dụng ưu đãi khoảng 6.196 tỉ đồng cho phát triển sản xuất, kinh doanh, tạo việc làm, cải thiện đời sống, góp phần thực hiện giảm nghèo và học nghề; 2-

Chính sách xuất khẩu lao động nhằm hỗ trợ lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài, phát triển quỹ việc làm ngoài nước, cho vay tín dụng đến hỗ trợ người lao động khi về nước như Đề án hỗ trợ 62 huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động. Từ năm 2006 đến nay, bình quân mỗi năm đưa được khoảng 83 nghìn lao động ra nước ngoài làm việc, trong đó khoảng 80% là lao động thanh niên, người dân nông thôn.

c) Chính sách ASXH được kết hợp chặt chẽ với các chính sách xã hội khác, nhờ đó ASXH được bảo đảm, kinh tế - xã hội đất nước khá ổn định, ngay cả trong bối cảnh khủng hoảng và lạm phát.

Về các chương trình giảm nghèo, hàng loạt chương trình mục tiêu quốc gia, các văn bản pháp luật liên quan được ban hành. Các chương trình, chính sách xóa đói giảm nghèo (XDGN) ở Việt Nam được thực hiện nhằm vào hai hướng:

1 - Tái phân bổ NSNN và các chương trình chống nghèo có mục tiêu theo vị trí địa lý nhằm chuyển nguồn lực tới các tỉnh nghèo và huyện nghèo. Qua đó, giải quyết các vấn đề, như đầu tư xây dựng kết cấu hạ tầng; hỗ trợ sản xuất, phát triển ngành nghề; khôi phục các ngành nghề thủ công truyền thống ở nông thôn, tạo việc làm cho người nghèo; hỗ trợ giáo dục và đào tạo; hỗ trợ về y tế; tổ chức định canh, định cư, di dân; hỗ trợ đồng bào vùng sâu, vùng xa, vùng dân tộc thiểu số, vùng đặc biệt khó khăn... qua đó tạo các điều kiện và cơ hội chung để người nghèo vươn lên thoát nghèo.

2 - Các chương trình chống nghèo đối để trực tiếp hỗ trợ các gia đình nghèo và các xã nghèo, như được tiếp cận tín dụng ưu đãi, giáo dục, y tế, cấp đất đai, nhà ở, nước sạch và các khoản trợ cấp tiền mặt cũng như thực hiện khuyến nông - lâm - ngư, xây dựng trường học, dạy nghề cho người nghèo và xã nghèo.

Nhờ hệ thống chính sách chống nghèo đói, những năm qua, Việt Nam là một trong những nước đạt được thành tựu ấn tượng về XDGN.

Về chính sách đối với người có công, chính sách này gồm các đối tượng: người hoạt động cách mạng; người có công hưởng trợ cấp hàng tháng gồm thương binh, bệnh binh, người có công giúp đỡ cách mạng, người hưởng chính sách như thương binh; thân nhân của người có công; người hoạt động kháng chiến bị nhiễm chất độc hóa học và con đẻ của họ; thanh niên xung phong và các đối tượng khác như người hoạt động kháng chiến, thân nhân của người có công với cách mạng chết trước ngày 1-1-1995. Số lượng người hưởng chính sách đối với người có công có xu hướng giảm từ 2.877,4 nghìn người (năm 2001) xuống 1.597,7 nghìn người

(năm 2007). Kinh phí chi trả chiếm khoảng 0,72% đến 0,92% GDP, hoặc từ 2,3% đến 2,7% chi NSNN.

Chính sách tiếp cận dịch vụ xã hội cơ bản và dịch vụ cá nhân từng bước được hoàn thiện. Nhà nước có nhiều chủ trương, biện pháp nhằm tăng cường dịch vụ xã hội cơ bản, như nhà ở, giáo dục, y tế ở các khu công nghiệp cho người thuộc diện thu hồi đất, cung cấp các dịch vụ cá nhân, như chăm sóc trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, dịch vụ cho các đối tượng dễ bị tổn thương,...

2.2. Nhược điểm và bức xúc

Bên cạnh những điểm đáng ghi nhận như vừa nêu, chủ trương, chính sách tiền lương và thu nhập ở nước ta vẫn còn những điểm đáng bàn.

Thứ nhất, quan điểm, chủ trương về cải cách chính sách tiền lương của Đảng là đúng, phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, nhưng *việc thể chế hoá chưa đầy đủ và thực hiện chưa nghiêm.* Cơ chế phân phối tiền lương đổi mới *chậm, không theo kịp cơ chế quản lý kinh tế trong kinh tế thị trường* nên chưa tạo động lực mạnh mẽ thúc đẩy tăng trưởng kinh tế; nhất là tiền lương tối thiểu chung còn thấp, bị ràng buộc tự động với nhiều chính sách xã hội khác và bị chi phối bởi ngân sách nhà nước.

Thứ hai, phân phối tiền lương và thu nhập trong khu vực sản xuất, kinh doanh chưa phản ánh đúng thực chất quan hệ phân phối công bằng trong kinh tế thị trường, cụ thể:

- Trong kinh tế thị trường, Nhà nước quy định mức lương tối thiểu làm cơ sở cho các bên trong doanh nghiệp thoả thuận về tiền lương, nhưng các mức này lại quy định còn thấp và khác nhau giữa các loại hình doanh nghiệp.

- Cơ chế phân phối tiền lương và thu nhập còn có sự khác nhau giữa các loại hình doanh nghiệp; hiện nay ở nước ta đang tồn tại 3 cơ chế phân phối tiền lương khác nhau giữa các loại hình doanh nghiệp (DNNN, DNĐTNN, DNTN), chưa phù hợp với kinh tế thị trường. Tiền lương và thu nhập của người lao động chưa gắn chặt với năng suất, hiệu quả kinh tế, kết quả sản xuất, kinh doanh; tiền lương chưa trở thành động lực mạnh mẽ thúc đẩy nâng cao năng suất lao động, khuyến khích nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ...

- Trên thực tế, phân phối tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp chưa phản ánh đúng thực chất quan hệ phân phối công bằng trong kinh tế thị trường.

Chính sách phân phối tiền lương trong DNNN còn nhiều bất hợp lý, nhất là còn bao cấp, chưa tách được yếu tố lợi thế so sánh và xóa độc quyền đối với DNNN, đồng thời chưa đảm bảo DNNN tham gia đầy đủ vào thị trường.

- Cơ chế thương lượng, thoả thuận về tiền lương chưa đảm bảo đúng nguyên tắc thị trường và phát huy tác dụng, còn hình thức. Khi xảy ra tranh chấp về tiền lương thường không qua bước thương lượng, thoả thuận mà đi thẳng đến đình công, dẫn đến đình công tự phát có xu hướng gia tăng.

Thứ ba, phân phối tiền lương và thu nhập trong khu vực hành chính nhà nước và khu vực sự nghiệp cung cấp dịch vụ công còn nhiều bất cập, cụ thể:

- Tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức bị ràng buộc và chi phối mạnh của Ngân sách Nhà nước, nên cũng 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.

- Tiền lương chưa tạo ra động lực đủ mạnh cho người hưởng lương phát huy tài năng và cống hiến. Tiền lương thấp không kích thích được cán bộ, công chức gắn bó với nhà nước, không thu hút được nhân tài; ngược lại, có xu hướng tăng người làm việc giỏi, người có tài bỏ khu vực nhà nước ra làm việc cho khu vực ngoài nhà nước, nơi có tiền lương và thu nhập cao.

- Trong khi tiền lương không đủ sống, thì thu nhập ngoài lương lại rất cao và không kiểm soát được, dẫn đến làm méo mó quan hệ tiền lương trong khu vực này. Thu nhập ngoài lương lớn, có phần hợp pháp, hợp lý, nhưng có phần do tham nhũng, tiêu cực trong thi hành công vụ (từ biểu xén, từ cơ chế xin - cho, từ cơ chế ăn chia, từ tào sên sau...).

- Tiền lương nhà nước quy định trả cho cán bộ, công chức, viên chức còn thấp, nhưng tổng quỹ lương và trợ cấp do ngân sách nhà nước bảo đảm lại chiếm khá cao trong tổng chi ngân sách nhà nước.

- Việc thực hiện chủ trương xã hội hóa các hoạt động sự nghiệp công (dịch vụ công) còn chậm, nhất là trong y tế, giáo dục và đào tạo... làm khó khăn cho cải cách tiền lương và tạo nguồn để trả lương cao cho viên chức khu vực sự nghiệp, cán bộ, công chức khu vực hành chính nhà nước.

Thứ tư, vai trò điều tiết của chính sách tiền lương còn yếu kém trong phân bổ nguồn lực, cân đối cung - cầu lao động và đảm bảo công bằng; thiếu khung khổ pháp lý bảo vệ và bảo hộ thu nhập và tài sản hợp pháp của công dân; chưa kiểm soát được tiền lương và thu nhập, nhất là chưa điều tiết được yếu tố lợi thế về ngành, nghề, xóa độc quyền, làm ăn phí phạm.

Thứ năm, hệ thống ASXH đang trong quá trình hình thành, chưa đồng bộ, một số chương trình tính khả thi thấp. Mức độ bao phủ, mức độ tác động của các chương trình ASXH nhìn chung chưa cao; nguồn tài chính thực hiện các chương trình ASXH thiếu tính bền vững, vì:

- Hệ thống văn bản pháp luật chưa đầy đủ và chưa hoàn thiện.
- Mức tham gia BHXH thấp hoặc không có khả năng tham gia hệ thống ASXH; hệ thống chính sách trợ giúp về việc làm, thất nghiệp, XĐGN... chậm được nối kết vào hệ thống tổng thể về ASXH, dẫn đến sự trùng chéo, chưa đáp ứng được yêu cầu.
- Năng lực tổ chức thực hiện chính sách ASXH chưa theo kịp yêu cầu. Mô hình chính sách, tổ chức hoạt động, phục vụ thiếu đa dạng; nguồn tài chính cho ASXH còn thấp; thiếu các chế tài buộc doanh nghiệp thực hiện nghĩa vụ đóng góp BHXH, BHYT cho người lao động; công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát, xử lý vi phạm các quy định về ASXH chưa thường xuyên; sự phối hợp giữa ngành chủ quản với cơ quan quản lý nhà nước và các địa phương chưa chặt chẽ; đội ngũ cán bộ làm công tác ASXH còn thiếu về số lượng và yếu về tính chuyên nghiệp.

3. Thực tế diễn biến tiền lương và thu nhập ở nước ta

Theo lộ trình thực hiện đề án cải cách chính sách tiền lương, từ tháng 1-2003 đến nay, mức lương tối thiểu chung đã điều chỉnh 8 lần.

Cụ thể: Tháng 1-2003 điều chỉnh từ 210.000 đồng lên 290.000 đồng/tháng; tháng 10-2005: từ 290.000 đồng lên 350.000 đồng/tháng; tháng 10-2006: từ 350.000 đồng lên 450.000 đồng/tháng; tháng 1-2008: từ 450.000 đồng lên 540.000 đồng/tháng; tháng 5-2009: từ 540.000 đồng lên 650.000 đồng/tháng; tháng 5-2010: từ 650.000 đồng lên 730.000 đồng/tháng; tháng 5-2011: Từ 730.000 đồng lên 830.000 đồng/tháng; đáng chú ý là theo đề án cũ, lương cơ bản của công chức, viên chức sẽ tăng từ 830.000 năm 2011 lên 990.000 năm 2012. Tuy nhiên, do lạm phát cao và lương tối thiểu của khối doanh nghiệp đã tăng nên theo Bộ Nội vụ, từ tháng 5 năm 2012 lương cơ bản của công chức, viên chức được ấn định là 1.050.000 đồng/tháng. Việc điều chỉnh lương tối thiểu chung này tăng thêm 295,2%, cao hơn mức tăng chỉ số giá tiêu dùng 142,27% và mức tăng GDP là

85,9%. Như vậy, mức lương tối thiểu hiện nay chỉ bảo đảm bù trượt giá là chính, mức tăng để đảm bảo tiền lương đủ sống, phù hợp với giá trị sức lao động không đáng kể và ngày một giảm. Nếu so sánh mức lương tối thiểu năm 2002 là 210.000 đồng/tháng với hiện nay, tiền lương danh nghĩa tăng 295,2% nhưng chỉ số giá cả hàng hóa tiêu dùng tăng 147,2%. Như vậy, tiền lương thực tế sau 9 năm chỉ tăng 59,9% (theo chỉ số giá chung), bình quân mỗi năm tăng 5,4%, không theo kịp với đà tăng giá.

Bảng 1. Sự thay đổi mức lương tối thiểu chung, 1993 – 2009

Lần thay đổi	Ngày áp dụng	Mức lương tối thiểu (đồng/tháng/người)
Lần 1	01/01/1993	120.000đ
Lần 2	01/07/1997	144.000đ
Lần 3	01/01/2000	180.000đ
Lần 4	01/01/2001	210.000đ
Lần 5	01/01/2002	290.000đ
Lần 6	01/10/2005	350.000đ
Lần 7	01/10/2006	450.000đ
Lần 8	01/01/2008	540.000đ
Lần 9	01/05/2009	650.000đ
Lần 10	01/05/2010 <i>(từ 01/01/2010 đối với doanh nghiệp)</i>	730.000đ
Lần 11	01/05/2011	830.000đ
Lần 12	01/05/2012	1.050.000đ

Nguồn: Tổng hợp của các tác giả.

Đối với các doanh nghiệp, mức lương tối thiểu được quy định khác nhau giữa các loại hình doanh nghiệp và giữa các vùng, thường cao hơn mức lương tối thiểu

CIEM, Trung tâm Thông tin – Tư liệu

chung. Mức lương tối thiểu của doanh nghiệp trong nước chia làm 4 mức, tương đương với 4 vùng (căn cứ theo mức thu nhập trung bình của người lao động trong vùng), với các mức lần lượt năm 2010 là: 800.000; 740.000; 690.000 và 650.000 đồng một tháng. Đối với người lao động làm việc trong doanh nghiệp FDI, mức lương tương ứng với 4 vùng lần lượt là: 1.200.000; 1.080.000; 950.000 và 920.000 đồng một tháng (2010).

Kể từ ngày 01/01/2011, mức lương tối thiểu của các doanh nghiệp tiếp tục được điều chỉnh tăng theo 4 vùng, và đáng chú ý, đây là lần đầu tiên mức lương tối thiểu ở khu vực trong nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đã được thống nhất. Theo đó, mức lương tối thiểu của các doanh nghiệp phân theo 4 khu vực⁹ như sau (Bảng 2):

Bảng 2. Mức lương tối thiểu áp dụng với các doanh nghiệp từ 01/10/2011

Đơn vị: đồng/người/tháng

Loại hình doanh nghiệp	Khu vực			
	I	II	III	IV
Doanh nghiệp trong nước	1.900.000đ	1.730.000đ	1.550.000đ	1.400.000đ
Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	1.900.000đ	1.730.000đ	1.550.000đ	1.400.000đ

Nguồn: Tổng hợp của các tác giả.

Cùng với việc điều chỉnh mức lương tối thiểu, từ tháng 10/2004 quan hệ tiền lương (tối thiểu – trung bình – tối đa) đã được điều chỉnh từ 1 – 1,78 – 8,5 lên 1 – 2,34 – 10 (áp dụng đối với chuyên gia cao cấp bậc 3). Hệ thống thang lương, bảng lương đã được thu gọn từ hàng chục (năm 1993) xuống còn 8 bảng lương áp dụng đối với các đối tượng hưởng lương ngân sách, 2 thang lương và 6 bảng lương áp dụng trong doanh nghiệp nhà nước. Các doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có trách nhiệm xây dựng thang, bảng lương theo tiêu chuẩn, cấp bậc, chức danh, chuyên môn nghiệp vụ làm cơ sở để ký kết hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể. Nhìn chung, trong thời gian gần hai thập kỷ qua, Nhà nước ta đã quyết tâm thực hiện cải cách tiền lương, một chính sách được coi là rất nhạy cảm và khó khăn trong nền kinh tế còn chưa đủ các

⁹ Các vùng I, II, III và IV gồm các địa bàn được quy định cụ thể tại Phụ lục của Nghị định 97/2009/NĐ-CP ngày 30/10/2009 của Chính phủ.

nguồn lực cần thiết như nước ta. Những kết quả đạt được là khá rõ nét; tiền lương, tiền công của người lao động đã từng bước được cải thiện. Tuy nhiên, có thể nói rằng cải cách tiền lương đang là vấn đề hết sức bức xúc và là một trong những yếu tố khó khăn nhất của quá trình cải cách kinh tế. Mặc dù đã qua nhiều đợt điều chỉnh, song chế độ tiền lương vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu đặt ra. Do đó, tạo nên một thực trạng bức xúc, đặc biệt là trong khu vực hành chính nhà nước và dịch vụ công, là tiền lương còn cách quá xa với thu nhập.

Quan hệ tiền lương đã và đang bị phá vỡ bởi việc bổ sung, sửa đổi tiền lương (chủ yếu là các chế độ phụ cấp) cho các ngành, lĩnh vực; bởi kéo dài nhiều năm việc cho phép doanh nghiệp Nhà nước được quyền lựa chọn, quyết định hệ số tính đơn giá tiền lương cao hơn so với hệ số mức lương do Nhà nước quy định. Mức lương xác định vẫn nặng về bằng cấp, chưa theo trình độ, chất lượng công việc yêu cầu hoặc chức vụ đảm nhận.

Dưới góc độ chuyên gia nghiên cứu về lĩnh vực tiền lương của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), ông Sang Heon Lee, Chuyên gia ILO tại Geneva (Thụy Sĩ) khẳng định, rất nhiều vấn đề cần quan tâm trong việc cải cách chính sách tiền lương ở Việt Nam. Theo ông Sang Heon Lee, điểm khởi đầu quan trọng nhất là xây dựng luật cơ bản về tiền lương thật rõ ràng và đúng đắn. Tiếp đó là các vấn đề về chính sách bảo vệ tiền lương (bao gồm làm thêm giờ và các khoản phúc lợi) và hướng tới việc thành lập các quỹ độc lập với chủ sử dụng lao động nhằm đảm bảo việc trả lương, đây đang là xu hướng chung của thế giới. “Thông thường các nước xây dựng nhiều hội đồng tiền lương. Hội đồng có thể xác lập tiền lương tối thiểu và đưa ra những khuyến nghị không mang tính cưỡng chế. Hội đồng tiền lương có thể được tổ chức theo cơ chế ba bên. Thời điểm ban đầu nên có cả đại diện người lao động và người sử dụng lao động tham gia, sau có thể thêm đại diện của Chính phủ. Đa số các nước châu Á sử dụng cơ cấu này”, ông Lee khuyến nghị.

Về việc cải cách chế độ tiền lương cho công chức, có thể nói, lương tối thiểu chính thức ở Việt Nam vẫn được xem là rất thấp và không đủ đáp ứng nhu cầu sinh hoạt căn bản của công chức. Vì vậy, công chức phải sống dựa vào nhiều nguồn thu nhập không chính thức. Thu nhập này có thể không bất hợp pháp, song lại làm phân tán công việc và nghĩa vụ chính, giảm hiệu quả công tác của công chức. Về vấn đề phân chia mức lương theo chức danh cán bộ, công chức, viên chức, ở Việt Nam, ranh giới giữa ba nhóm này rất mong manh, có người đảm nhiệm cùng lúc cả hai, ba vị trí, vậy, họ hưởng mức lương thế nào? Điều này rõ ràng chưa có quy định trong luật.

Cho tới nay, nhiều nỗ lực cải cách thành công ở Việt Nam được thí điểm ở cấp hành chính thấp hơn. Song, cải cách tiền lương đòi hỏi quyết tâm chính trị và vai trò định hướng bởi tính phức tạp và bản chất của cơ cấu tiền lương thứ bậc hiện nay. Cách tiếp cận dựa trên vị trí việc làm, bắt đầu từ các công chức giữ vị trí lãnh đạo (cụ thể là tổng cục trưởng, vụ trưởng, cục trưởng) trong cải cách tiền lương có thể là một phương án. Số lượng công chức ở những vị trí này nhỏ hơn so với các nhóm công chức khác, trách nhiệm của họ trong việc nâng cao hiệu quả của khu vực Nhà nước là rất lớn, và họ có vai trò đầu tàu gương mẫu trong hệ thống công vụ.

Lương tối thiểu được C. Mác xác định: “Tiền lương bằng giá trị tư liệu tiêu dùng vật chất và tinh thần cần thiết tối thiểu cho người lao động và gia đình họ, cộng với chi phí đào tạo”. Hiện nay ở Việt Nam theo ước tính sơ bộ, mức lương tối thiểu mới chỉ nuôi được người lao động trong khoảng thời gian từ 15 – 20 ngày. Như vậy đứng trên quan điểm của C. Mác về tiền lương mà xét thì tiền lương tối thiểu ở Việt Nam hiện nay không đúng nghĩa là tiền lương.

Mặt khác, thang lương, bảng lương ở Việt Nam hiện nay mang tính cào bằng, bình quân. Vì vậy không khuyến khích người lao động học tập nâng cao trình độ. Có thể nói rằng chính sách tiền lương ở Việt Nam hiện nay chưa góp phần và chưa hướng tới mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cũng như chưa góp phần thúc đẩy sự phát triển của giáo dục đào tạo và khoa học công nghệ.

Thực tế là có trường hợp lương của một vị tiến sĩ, trưởng phòng nghiên cứu khoa học có thâm niên trên hai mươi năm cũng chỉ bằng lương của một người giúp việc trong gia đình trung lưu hiện nay và thấp hơn lương trung bình của một lái xe taxi ở Hà Nội hoặc TP.HCM. Năm 2011, theo số liệu của Tổng cục Thống kê thì mức thu nhập trung bình của người Việt Nam đạt 1.387.000 đồng/người/tháng, trong đó nhóm nghèo nhất mỗi tháng một người chỉ thu nhập 369.000 đồng, còn thu nhập trung bình của nhóm giàu nhất là trên 3.400.000 đồng.

Đây chính là nguyên nhân gây ra nạn “chảy máu chất xám” trong khu vực công và cũng là nguyên nhân gây ra hiện tình trạng tham nhũng của một bộ phận cán bộ và công chức. Bởi một lý do đơn giản là người lao động không quan tâm đến tiền lương mà họ chú trọng nhiều đến việc tạo ra thu nhập ngoài lương. Tiền lương không trở thành động lực khuyến khích người lao động làm việc và tình trạng “chân ngoài dài hơn chân trong” trở nên phổ biến. Trong khi đó, đi cùng với xu hướng hội nhập kinh tế toàn cầu, khu vực kinh tế tư nhân và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài đã có những bước phát triển rất đáng ghi nhận. Chính sách, chế độ tiền lương trong khu vực kinh tế này tỏ ra rất khoa học và tiên bộ. Vì vậy, hiện tượng

người lao động chuyển từ khu vực Nhà nước sang khu vực kinh tế khác để làm việc với mong muốn có mức thu nhập cao hơn ngày càng trở nên phổ biến.

Từ hiện trạng chính sách tiền lương, dễ thấy rằng việc cải cách một cách căn bản tiền lương, hệ thống lương, bảng lương là một yêu cầu tất yếu của sự phát triển bền vững và của sự nghiệp xây dựng một xã hội công bằng. Nếu theo quan điểm chỉ đạo cải cách chế độ, chính sách tiền lương để đội ngũ cán bộ, công chức yên tâm công tác, cống hiến... thì điều này vẫn còn ở phía trước. Bởi vì đã gần 20 năm nay, vấn đề cải cách tiền lương luôn luôn được đặt ra và thực tế cũng đã có những bước điều chỉnh khi CPI lên cao, ngân sách nhà nước dành cho lương tối thiểu nhiều khoản, nhưng thực tế vẫn chưa thể gọi là bước đột phá, ổn định lâu dài ít nhất trong vòng 5 năm. Bản thân chính sách, thang, bảng lương theo quy định cũng bộc lộ những bất cập từ rất lâu: Lương không trả theo công việc mà được trả theo bảng cấp (đại học 3 năm điều chỉnh tăng lương một lần, trung cấp 2 năm... mỗi lần điều chỉnh không quá vài chục nghìn, trong khi đó giá cả lạm phát thực tế luôn cao gấp nhiều lần so với việc tăng lương).

Cùng với nỗ lực cải cách tiền lương, hệ thống an sinh xã hội ngày càng đồng bộ và hoàn thiện với diện bao phủ không ngừng được mở rộng với mục tiêu cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân, qua đó góp phần hỗ trợ tăng thu nhập thực tế của người dân. An sinh xã hội đã trở thành chỗ dựa vững chắc cho người nghèo và đối tượng dễ bị tổn thương trong xã hội, góp phần hình thành xã hội không còn nhóm xã hội bị loại trừ và bảo đảm định hướng xã hội chủ nghĩa của sự phát triển đất nước.

Về mặt thể chế, trong những năm đổi mới vừa qua, Đảng và Nhà nước ta đã hoạch định và triển khai nhiều chính sách an sinh xã hội quan trọng, huy động được nhiều nguồn lực của toàn xã hội để trợ giúp cho các đối tượng (người dân tộc thiểu số, người nghèo, người già cô đơn, trẻ em và các đối tượng dễ bị tổn thương) vươn lên trong cuộc sống. Các chính sách và giải pháp bảo đảm an sinh xã hội được triển khai đồng bộ trên cả 3 phương diện: (1) Giúp các đối tượng thụ hưởng tăng khả năng tiếp cận các dịch vụ công cộng, nhất là về y tế, giáo dục, dạy nghề, trợ giúp pháp lý, nhà ở,...; (2) Hỗ trợ phát triển sản xuất thông qua các chính sách về bảo đảm thị trường, tín dụng, việc làm; (3) Phát triển kết cấu hạ tầng thiết yếu cho các địa phương phục vụ người dân tốt hơn.

Đến nay công tác bảo đảm an sinh xã hội đã đạt được nhiều thành tựu nổi bật, được nhân dân đồng tình, quốc tế đánh giá cao: số hộ nghèo giảm từ 29% (năm 2002) xuống còn 9,5% (năm 2011); chỉ số phát triển con người (HDI) tăng từ mức 0,683 (năm 2000) lên mức 0,728 (năm 2011), xếp thứ 128/187 nước, thuộc nhóm

trung bình cao của thế giới; năm 2011 nước ta đã hoàn thành 6/8 nhóm Mục tiêu phát triển Thiên niên kỷ (MDGs) do Liên hợp quốc đề ra cho các nước đang phát triển đến năm 2015.

Hệ thống pháp luật về an sinh xã hội ngày càng hoàn thiện hơn, đã trở thành căn cứ pháp lý quan trọng trong điều chỉnh các quan hệ xã hội.

Hệ thống bảo hiểm xã hội được quan tâm phát triển với nội dung và hình thức ngày càng phong phú, nhằm chia sẻ rủi ro và trợ giúp thiết thực cho những người tham gia. Bảo hiểm xã hội được triển khai đồng bộ với 3 loại hình là: bảo hiểm bắt buộc (bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế), bảo hiểm tự nguyện và bảo hiểm thất nghiệp. Số người tham gia bảo hiểm bắt buộc tăng nhanh, từ 4,8 triệu (năm 2001) lên 9,7 triệu (năm 2011). Sau gần 3 năm triển khai bảo hiểm xã hội tự nguyện, đến năm 2010 có khoảng 96,6 nghìn người tham gia. Năm 2011 có khoảng 7,6 triệu người tham gia bảo hiểm thất nghiệp. Bảo hiểm y tế tăng nhanh từ 13,4% dân số (năm 2000) lên khoảng 62% (năm 2010). Đặc biệt, đã thực hiện chính sách bảo hiểm y tế miễn phí cho trẻ em dưới 6 tuổi, một số đối tượng chính sách, người nghèo và hỗ trợ bảo hiểm y tế cho các hộ cận nghèo, v.v..

Hệ thống chính sách ưu đãi đối với người có công không ngừng được hoàn thiện. Mức trợ cấp ưu đãi năm 2010 tăng 2,2 lần so với năm 2006. Thực hiện chính sách ưu đãi thường xuyên cho hơn 1,4 triệu người có công. Đến nay, hơn 90% gia đình người có công có mức sống bằng hoặc cao hơn mức trung bình của dân cư cùng địa bàn.

Các chính sách trợ giúp xã hội (thường xuyên và đột xuất) được thực hiện rộng hơn cả về quy mô và đối tượng thụ hưởng với mức trợ giúp ngày càng tăng. Kinh phí trợ giúp thường xuyên từ ngân sách nhà nước và số người được thụ hưởng tăng nhanh, từ 113 tỉ đồng cho hơn 180 nghìn người (năm 2001) tăng lên 4.500 tỉ đồng cho hơn 1,6 triệu người (năm 2010). Hằng năm Nhà nước còn trợ cấp đột xuất hàng nghìn tỉ đồng và hàng chục nghìn tấn lương thực, thuốc men, chủ yếu để trợ giúp khắc phục thiên tai.

Thứ trưởng Bộ LĐ-TB&XH Phạm Minh Huân cho biết, trong Đề án cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp người có công giai đoạn 2012-2020 sẽ có nhiều điểm mới trong quan điểm thiết kế. Đó là việc tiến tới luật hóa về tiền lương (sẽ có luật về tiền lương tối thiểu (1), thay cho quy định chung trong Bộ luật Lao động như hiện tại). Cũng theo ông Phạm Minh Huân, hiện trong Bộ luật Lao động (sửa đổi) được đưa ra thảo luận tại Kỳ họp thứ 3, Quốc hội khóa XIII, đã đưa quy định về tiền lương tối thiểu thành một chương riêng biệt về tiền lương.

Điều đó đã tái khẳng định: tiền lương tối thiểu phải đảm bảo mức sống tối thiểu cho bản thân người lao động và gia đình họ đang trực tiếp nuôi dưỡng. Trong Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) dự kiến thông qua tại Kỳ họp thứ 5, Quốc hội khóa XIII, đã đưa ra mô hình Ủy ban hoặc Hội đồng tiền lương giữa 3 bên (gồm đại diện Chính phủ, đại diện người sử dụng lao động, đại diện người lao động có chức năng cùng bàn bạc tư vấn cho Chính phủ, Thủ tướng trước khi quyết định tăng lương tối thiểu).

Đáng chú ý, loại hình tiền lương tối thiểu trong khối doanh nghiệp sẽ được tính áp dụng trả lương theo giờ (cách làm tiên tiến mà các quốc gia phát triển trên thế giới vẫn đang thực hiện). “Để lương tối thiểu đáp ứng nhu cầu tối thiểu, cần phải tính toán thật kỹ nhu cầu tối thiểu của một người lao động, để duy trì cuộc sống hàng ngày bản thân họ và những người trong gia đình là gì? Cần gắn với thực tiễn và điều kiện kinh tế-xã hội của đất nước hiện tại” - Thứ trưởng Phạm Minh Huân nhấn mạnh. Như vậy, theo định hướng trên, thời gian điều chỉnh tiền lương tối thiểu phải được tính toán phù hợp, bám sát chỉ số CPI để đảm bảo tiền lương thực tế, chứ không phải tiền lương danh nghĩa, và có tính đến mặt bằng tiền công trả cho người lao động trên thị trường khi Việt Nam đã hội nhập sâu rộng nền kinh tế thế giới. Việc mở rộng quan hệ tiền lương sẽ theo hướng giảm tính bình quân trong các mức lương, đưa tiền lương khu vực hành chính sự nghiệp tiếp cận mức lương của thị trường.

Là cơ quan chủ quản vấn đề lao động-việc làm, tiền lương-tiền công, theo Bộ LĐ-TB&XH, hiện có 2 quy luật đang tồn tại và chi phối cung - cầu lao động. Đó là khi lao động có trình độ chuyên môn cao, nhu cầu thị trường lớn, trong khi khả năng cung hạn chế, tất nhiên người lao động sẽ có mức lương cao. Ngược lại, cầu lao động trình độ chuyên môn thấp, nguồn cung rất lớn, vượt quá nhu cầu của thị trường sẽ ép tiền lương, tiền công xuống. Do vậy, cần hóa giải nghịch lý này và phải đổi mới mạnh mẽ cơ chế quản lý tiền lương doanh nghiệp, làm sao để tiền lương phải thực sự gắn với năng suất lao động và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

Về phía Bộ Nội vụ, Bộ trưởng Nguyễn Thái Bình cũng khẳng định quan điểm, từ năm 2012-2014 sẽ điều chỉnh mức lương tối thiểu phù hợp với tình hình phát triển kinh tế-xã hội, tốc độ gia tăng CPI thực tế. Sau đó sẽ tính toán cụ thể giữa mức lương tối thiểu, cùng với đó là cải cách đột phá về ngạch lương, thang lương, bậc lương. Tiến tới việc đảm bảo tất cả công chức, viên chức, lực lượng vũ trang sống được bằng thu nhập từ lương ở mức trung bình khá trong xã hội. Gắn cải cách tiền lương với cải cách hành chính, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức,

nâng cao tính hiệu quả của nền công vụ thực chất, hoạt động của bộ máy hành chính nhà nước.

VIII. Kiến nghị cho những năm sắp tới.

Trước tiên, Chính phủ cần phải xem xét cắt giảm đến mức tối đa số người được hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Đã có một số xã ở đó số cán bộ thậm chí còn nhiều hơn người dân trong xã. Điều này là hết sức bất hợp lý, cần phải được chấn chỉnh nghiêm túc.

Đối với doanh nghiệp nhà nước, phải thực hiện tái cơ cấu ngay hoặc xem xét cho giải thể các doanh nghiệp thua lỗ nhiều năm liền để giảm bớt gánh nặng cho ngân sách. Điều này không chỉ có ý nghĩa đối với ngân sách quốc gia mà còn có ý nghĩa to lớn đối với nền kinh tế cả nước, giúp nền kinh tế hoạt động có hiệu quả hơn, đảm bảo mục tiêu phát triển bền vững. Ngoài ra, các doanh nghiệp Nhà nước làm ăn có hiệu quả cũng cần phải thường xuyên đánh giá lại, thực hiện những cải cách theo hướng nâng cao tính cạnh tranh, giảm bớt số lượng lao động không cần thiết, lựa chọn cấp quản lý thông qua thi tuyển... nhằm đạt được hiệu quả cao nhất trong sản xuất, kinh doanh.

Thực hiện được những giải pháp trên giúp cho ngân sách có được khoản thu từ khu vực kinh tế nhà nước.

Mặt khác, để tạo ra nguồn thu cho ngân sách, cần phải hoàn thiện hệ thống thuế trong đó chú trọng hơn nữa đến nguồn thuế trực thu, nhất là thuế thu nhập đối với những cá nhân và tổ chức có thu nhập cao trong xã hội. Cùng với sự phát triển của nền kinh tế, xuất hiện một tầng lớp những người có thu nhập cao, thậm chí rất cao nhưng nhà nước chưa kiểm soát được thu nhập của những đối tượng này.

Một giải pháp quan trọng khác là Chính phủ cần phải xem xét lại các khoản chi tiêu công nhằm tránh tình trạng thất thoát lãng phí. Hiện tượng thất thoát trong đầu tư xây dựng cơ bản lên đến 40%, thậm chí có những trường hợp lên đến 50-55%, nhiều khoản chi đầu tư không hiệu quả, nhiều công trình trị giá hàng trăm, hàng nghìn tỷ xây xong không được sử dụng hay bị xuống cấp nghiêm trọng. Nếu khắc phục được vấn đề này, ngân sách của chính phủ sẽ tiết kiệm được một khoản chi không cần thiết rất lớn và có thể sử dụng nguồn này để chi trả lương cho người lao động.

Tóm lại, chính sách tiền lương và vấn đề thu nhập của người lao động luôn là mối quan tâm không chỉ của những người làm chính sách mà còn của toàn xã hội. Sự bất cập về tiền lương và thu nhập của người lao động đang triệt tiêu động lực của phát triển. Do vậy, cải cách chế độ, chính sách tiền lương nói riêng, chính sách,

chế độ phân phối thu nhập nói chung là một tất yếu khách quan. Để thực hiện được điều này, cần chú trọng những điểm cụ thể sau đây.

1. Điều chỉnh nhận thức cơ bản về chính sách tiền lương trong kinh tế thị trường¹⁰

Trong kinh tế thị trường, chính sách tiền lương quốc gia cần phải tách bạch giữa các khu vực: sản xuất, kinh doanh (doanh nghiệp), hành chính nhà nước và sự nghiệp cung cấp dịch vụ công.

a. Khu vực sản xuất, kinh doanh (doanh nghiệp):

Tiền lương trong khu vực sản xuất, kinh doanh (các loại hình doanh nghiệp) là yếu tố đầu vào của sản xuất, kinh doanh, nhưng được phân phối theo kết quả đầu ra, phụ thuộc vào năng suất cá nhân, hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Tiền lương trả cho người lao động *phải tương xứng với sự đóng góp của lao động (hay trả đúng giá trị sức lao động)* tùy theo (hay phụ thuộc vào) năng suất lao động của từng cá nhân (hay thành tích của từng cá nhân). Đây là *vấn đề có tính chất nguyên tắc, là chuẩn mực cao nhất* của chính sách tiền lương trong khu vực sản xuất, kinh doanh (doanh nghiệp).

Ở tầm vĩ mô, chính sách tiền lương phải đặt trong tổng thể chính sách việc làm và gắn với việc làm; do thị trường quyết định bằng sự điều tiết khách quan của quy luật thị trường, phụ thuộc vào quan hệ cung - cầu lao động trên thị trường lao động; được xác định thông qua cơ chế thỏa thuận giữa các bên trong quan hệ lao động, đảm bảo hài hòa lợi ích giữa người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước; đồng thời có sự quản lý, điều tiết của Nhà nước để đảm bảo mục tiêu phát triển chung và lợi ích của quốc gia, của cộng đồng.

b. Khu vực hành chính nhà nước:

Công chức khu vực hành chính nhà nước là những người làm việc trong hệ thống hành chính quốc gia, có chức năng quản lý, thực thi công vụ với tính chất lao động rất đặc biệt, đòi hỏi trình độ cao hơn so với đội ngũ lao động nói chung trong xã hội, lao động trí tuệ là chủ yếu và có phạm vi ảnh hưởng rộng, trách nhiệm chính trị rất cao và sống chủ yếu bằng tiền lương, đồng thời việc làm được bảo đảm ổn định, có quyền lực và danh dự tương ứng với từng chức danh, vị trí công tác. Nguồn tiền lương trả cho công chức là từ ngân sách nhà nước theo một chính sách do nhà nước quy định.

¹⁰ Chính sách tiền lương: thực trạng, vấn đề và yêu cầu đặt ra cho giai đoạn 2011 - 2015, TS. Nguyễn Hữu Dũng, Viện Khoa học Lao động và Xã hội

Chức năng, nhiệm vụ của công chức là thực thi công vụ được phân công trong hệ thống hành chính nhà nước. Do đó, *tiền lương của công chức phải được trả theo vị trí công việc trên cơ sở tiêu chuẩn chức danh công chức và hiệu quả thực thi công vụ. Tiền lương trả cho công chức phải được tính đúng, tính đủ chi phí lao động và chú ý đến đặc điểm của lao động công chức.*

Thực thi công vụ là chức năng, nhiệm vụ cụ thể của công chức và được trả lương. Tuy nhiên, để triển khai hoạt động quản lý nhà nước cũng cần những chi phí có tính chất hành chính. Chi tiêu hành chính cho công vụ hoàn toàn phụ thuộc vào khả năng của ngân sách. Hiện nay tiền lương, thu nhập công chức và chi hành chính được kết cấu trong chi thường xuyên từ ngân sách. Vấn đề đặt ra ở đây là phải làm rõ kết cấu tiền lương, thu nhập của công chức và các khoản chi hành chính để tránh lẫn lộn, sử dụng các khoản tiết kiệm chi ngân sách hoặc chi ngân sách thông qua thực thi công vụ để bổ sung cho tiền lương và thu nhập công chức. Đây là vấn đề mà thực tiễn đang diễn ra khá phổ biến.

Công chức làm việc trong các cơ quan hành chính nhà nước, là cơ quan quyền lực chi phối toàn bộ hoạt động xã hội. Trong kinh tế thị trường, tiền lương và thu nhập của công chức mặc dù do nhà nước trả từ ngân sách, song *chính sách tiền lương công chức phải đặt trong mối tương quan với mặt bằng tiền lương, thu nhập khu vực thị trường.* Nếu không thỏa mãn quan hệ này sẽ dẫn đến hội chứng “tức đoạt để bù đắp tiền lương” trong thực thi công vụ (tiêu cực, tham nhũng), can thiệp hành chính vào thị trường của các nhóm lợi ích để “đòi chia sẻ lợi ích”, làm lũng đoạn, méo mó thị trường và tăng dòng “chảy máu chất xám” từ khu vực hành chính nhà nước ra khu vực thị trường, nơi có tiền lương và thu nhập cao hơn.

c. Khu vực sự nghiệp cung cấp dịch vụ công:

Dịch vụ công là *những dịch vụ có tính chất công cộng mà Nhà nước có trách nhiệm tổ chức cung cấp để phục vụ cho nhu cầu chung của cuộc sống cộng đồng, đảm bảo an toàn xã hội và không vì mục tiêu lợi nhuận.* Điều này có nghĩa là trách nhiệm chính trong tổ chức cung cấp dịch vụ công thuộc về Nhà nước. Tuy nhiên, việc cung cấp dịch vụ công cụ thể có thể do Nhà nước trực tiếp làm hoặc do các đối tác xã hội làm theo pháp luật quy định và sự hướng dẫn, giám sát, quản lý của Nhà nước.

Trong khu vực này, chi phí tiền lương cho người lao động cung cấp dịch vụ được tính đúng, tính đủ trong chi phí dịch vụ. Các tổ chức sự nghiệp cung cấp dịch vụ là đơn vị sự nghiệp hoạt động tự chủ, không vì mục tiêu lợi nhuận, được nhà nước mua dịch vụ hoặc người thụ hưởng dịch vụ trả trên cơ sở giá dịch vụ hoặc phí dịch

vụ. Do đó, tiền lương của người lao động phải được trả theo mức đóng góp của lao động và chất lượng, hiệu quả cung cấp dịch vụ.

2. Những vấn đề cần nghiên cứu, xử lý trong cải cách chính sách tiền lương

- Tiền lương tối thiểu đảm bảo đủ sống. Cần phải có cách tiếp cận đúng và phương pháp xác định khoa học; giải quyết nhiều mối quan hệ kinh tế - xã hội quan trọng, nhất là mối quan hệ đảm bảo các nhu cầu mức sống tối thiểu của người lao động với thị trường (giá trị lao động, quan hệ cung - cầu, cạnh tranh lao động), biến động CPI, khả năng của nền kinh tế và hội nhập.

Lương tối thiểu bảo đảm nhu cầu tối thiểu (tính đủ tiền nhà trong lương) ở vùng có thị trường lao động phát triển nhất (vùng có mức lương tối thiểu cao nhất của khu vực doanh nghiệp). Đối với cán bộ, công chức, lương tối thiểu bằng mức bình quân của các mức lương tối thiểu vùng của khu vực doanh nghiệp, đồng thời áp dụng hệ số tăng thêm đối với cán bộ, công chức ở những vùng có thị trường lao động phát triển, để mức lương tối thiểu của cán bộ, công chức cao hơn mức lương tối thiểu vùng của khu vực doanh nghiệp, bảo đảm tính cạnh tranh của lương công chức, thu hút người có tài năng vào bộ máy nhà nước. Quy định mức lương tối thiểu áp dụng với cán bộ, công chức trên cơ sở mức thu nhập và mức chi tiêu bình quân đầu người của cả nước.

- Đảm bảo phân phối tiền lương trong doanh nghiệp nhà nước công bằng và chống độc quyền. Trong đó, cần giải quyết vấn đề quan hệ giữa chủ sở hữu vốn nhà nước và quyền tự chủ hoạt động sản xuất, kinh doanh theo cơ chế thị trường của doanh nghiệp nhà nước; bóc tách yếu tố lợi thế cạnh tranh và xóa độc quyền; thực hiện chính sách phân phối tiền lương theo năng suất và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

- Thiết lập và vận hành hiệu quả cơ chế thỏa thuận giữa các bên về QHLD, nhất là về tiền lương trong doanh nghiệp một cách thực chất, theo đúng nguyên tắc thị trường, tránh hình thức; đặc biệt là xác định rõ chủ thể đại diện và nâng cao năng lực đại diện các bên trong quan hệ lao động ở doanh nghiệp.

- Đảm bảo nguồn tiền lương trả cho công chức cao và theo vị trí công việc, hiệu quả thực thi công vụ. Trong đó, phải sử lý nguồn trả lương cho công chức trong mối quan hệ với hệ thống chính trị, với chính sách xã hội, an sinh xã hội, nhất là BHXH, ưu đãi người có công và trợ giúp xã hội, đều có nguồn từ NSNN.

- Xử lý mối quan hệ giữa cơ chế tự chủ trong khu vực tư nghiệp cung cấp dịch vụ công theo hướng xã hội hóa phù hợp với kinh tế thị trường và chính sách xã hội, an sinh xã hội.

3. Yêu cầu tiếp tục cải cách chính sách tiền lương giai đoạn 2011 - 2015

Phải đạt được yêu cầu cải cách căn bản chính sách tiền lương phù hợp với thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN và hội nhập quốc tế.

a. Trong các loại hình doanh nghiệp

- *Tiền lương và thu nhập trả cho người lao động phải đảm bảo đủ sống, tái sản xuất được sức lao động của bản thân người lao động và gia đình. Nhà nước quy định mức tiền lương tối thiểu đáp ứng nhu cầu mức sống tối thiểu của người lao động, phù hợp với mặt bằng tiền lương trên thị trường, khả năng của doanh nghiệp và trình độ phát triển của nền kinh tế làm căn cứ cho việc thoả thuận, thương lượng giữa các bên trong doanh nghiệp về tiền lương.*

- *Thực hiện nguyên tắc công bằng về phân phối tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp. Tiền lương và thu nhập trả cho người lao động phải tương xứng với sự đóng góp của lao động, tùy theo năng suất lao động của từng cá nhân và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Từng bước thực hiện chính sách tiền lương gắn với năng suất lao động trong khu vực sản xuất, kinh doanh.*

- *Phân phối tiền lương và thu nhập trong doanh nghiệp phải đảm bảo mối quan hệ hài hoà lợi ích giữa Nhà nước, người sử dụng lao động và người lao động, giữa ngắn hạn và dài hạn. Người lao động được trả lương và thu nhập theo kết quả lao động, song cũng phải trong tổng thể phát triển của doanh nghiệp và chia sẻ với doanh nghiệp ưu tiên cho đầu tư phát triển để có việc làm ổn định và thu nhập cao trong tương lai.*

- *Phân phối tiền lương phải góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ, giảm thiểu tranh chấp lao động và đình công trên cơ sở hình thành cơ chế đối thoại, thương lượng, thoả thuận và tự định đoạt về tiền lương, nhất là tiền lương tối thiểu ở doanh nghiệp, định mức lao động, đơn giá tiền lương, thang, bảng lương, làm thêm giờ, tiền thưởng, phụ cấp, tiền ăn... được ghi vào hợp đồng lao động cá nhân, thoả ước lao động tập thể, quy chế trả lương của doanh nghiệp...*

- *Thống nhất cơ chế tiền lương trong các loại hình doanh nghiệp; mở rộng quyền tự chủ của doanh nghiệp trong việc xếp lương, trả lương cho người lao động phụ thuộc vào năng suất lao động cá nhân và hiệu quả của sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Doanh nghiệp phải xây dựng chính sách tiền lương 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 thực hiện công khai, dân chủ, minh bạch trong doanh nghiệp. Tập trung cải cách chính sách tiền lương trong các doanh nghiệp nhà nước theo hướng bình đẳng với các doanh nghiệp khác, xóa bao cấp, độc quyền, gắn tiền lương với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh của bản thân doanh nghiệp nhà nước.

- Cùng với tăng trưởng và phát triển kinh tế, tăng năng suất lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh, nâng cao chất lượng lao động, cải thiện quan hệ cung - cầu lao động, 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. Phát triển doanh nghiệp cổ phần trở thành loại hình phổ biến ở nước ta, mở rộng cơ hội cho người lao động mua cổ phần để gắn bó lâu dài với doanh nghiệp, có điều kiện và cơ hội phát huy quyền làm chủ thực sự ở doanh nghiệp.

- Thành lập Hội đồng tiền lương quốc gia trong cơ cấu Ủy ban quan hệ lao động giúp tư vấn, tham mưu cho Chính phủ về chính sách tiền lương khu vực thị trường.

b) Trong khu vực hành chính nhà nước

- Tách chính sách tiền lương khu vực hành chính nhà nước thành hệ thống tiền lương riêng có nguồn từ ngân sách nhà nước, *từng bước thực hiện trả lương theo vị trí, chức danh, công việc trong hệ thống hành chính nhà nước và hiệu quả công tác*. Tiếp tục thực hiện tiền tệ hoá những khoản chi công vụ có thể đưa vào lương (đất ở, nhà ở, phương tiện đi lại, xăng xe...) để xóa bao cấp, tiết kiệm chi tiêu công.

- Nhà nước quy định mức lương thấp nhất cho khu vực Hành chính Nhà nước cao hơn mức lương tối thiểu chung, đồng thời, tiếp tục mở rộng quan hệ tiền lương (bội số tiền lương trong thang bảng lương) để đạt mức bình quân của khu vực này cao hơn mức tiền lương bình quân trong xã hội. Nghiên cứu xây dựng thang, bảng lương công chức theo mức lương, để khắc phục việc gắn hệ số lương với mức lương tối thiểu chung.

- Trong điều kiện kinh tế thị trường, phải có chính sách phân phối tiền lương khu vực này hợp lý trong mối tương quan với mặt bằng tiền lương khu vực thị trường, đặc biệt phải có chính sách thu hút và giữ nhân tài cho khu vực hành chính nhà nước.

- Đổi mới cơ chế phân phối tiền lương và thu nhập khu vực hành chính nhà nước theo hướng bảo đảm tiền lương là thu nhập chính của cán bộ, công chức; trao

quyền cho người đứng đầu đơn vị trực tiếp quản lý cán bộ, công chức trong việc tuyển dụng và trả lương theo vị trí công việc, tiêu chuẩn chức danh và hiệu suất công tác; gắn việc trả lương với tinh giảm bộ máy, cải cách hành chính, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

c) Trong khu vực dịch vụ công (đơn vị sự nghiệp công lập)

- Nhà nước tập trung đầu tư phát triển hạ tầng cơ sở và dịch vụ xã hội cơ bản, bảo đảm phát triển giáo dục, đào tạo, dạy nghề là “quốc sách hàng đầu”; chăm sóc tốt sức khoẻ nhân dân, tiến tới bảo hiểm y tế toàn dân; bảo đảm thực hiện chính sách người có công; việc làm; an sinh xã hội; hỗ trợ các vùng khó khăn, vùng sâu, vùng xa, những người có thu nhập thấp, đối tượng chính sách.

- Đổi mới cơ chế quản lý đối với các đơn vị sự nghiệp công, chuyển sang đơn vị cung cấp dịch vụ công hoạt động không vì mục tiêu lợi nhuận. 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 hướng dẫn của nhà nước, áp dụng cơ chế trả lương cho người lao động tương tự như doanh nghiệp 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.

d. Đổi mới cơ chế tạo nguồn đảm bảo thực hiện cải cách chính sách tiền lương công chức khu vực hành chính nhà nước

- Gắn chặt cải cách tiền lương công chức với xây dựng nên công vụ quốc gia để xác định rõ và quản lý chặt đối tượng trả lương. Cần phải xây dựng một nền công vụ, hệ thống công vụ chuyên nghiệp, hiện đại, từng bước ngang tầm trình độ khu vực và thế giới. Trong đó, xác định rõ từng vị trí làm việc với chức danh tiêu chuẩn rõ ràng. Trên cơ sở đó xác định ai là công chức và phải quản lý công chức theo chức danh của vị trí công việc. Từ đó, chuyển dần từ trả lương theo người sang trả lương theo vị trí làm việc và hiệu quả công việc (công vụ); đồng thời thực hiện

đúng chế độ thủ trưởng trong thực thi công vụ, trao quyền cho thủ trưởng quyết định việc trả lương cho công chức. Nghiên cứu xây dựng luật công vụ.

- Điều chỉnh chi tiêu công, cơ cấu lại chi ngân sách nhà nước; trong đó, tăng huy động các nguồn ngoài NSNN cho đầu tư phát triển, giảm tỷ trọng NSNN trong tổng mức đầu tư toàn xã hội (duy trì khoảng 40% GDP), dành nguồn cho trả lương công chức đảm bảo ở mức bình quân trên trung bình của xã hội.

- Đẩy mạnh xã hội hóa các hoạt động sự nghiệp cung cấp dịch vụ công (y tế, đào tạo và dạy nghề, văn hóa và thể thao...), giảm dần tỷ trọng chi từ NSNN cho đầu tư cơ sở vật chất, tăng bộ máy biên chế ...

- Tách dần tổng quỹ lương từ NSNN và Quỹ BHXH, 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 NSNN.

- Thiết kế lộ trình hợp lý cải cách chính sách tiền lương phù hợp với khả năng tạo nguồn, theo hướng tăng dần, tránh những đột biến gây sốc về nguồn và tác động mạnh tiêu cực đến các quan hệ kinh tế - xã hội vĩ mô.

4. Tổ chức hệ thống và chính sách ASXH tới năm 2020¹¹

Thứ nhất, xây dựng hệ thống ASXH cơ bản, toàn diện, bền vững, đa tầng và linh hoạt với nhiều nguồn vốn, nhiều lớp phòng ngừa, bảo đảm cho mọi người dân được tham gia hệ thống ASXH. Dù là đối tượng nào, người dân cũng cần được bảo vệ để sống, làm việc và tham gia các hoạt động xã hội. Nhiệm vụ đặt ra là tiếp tục mở rộng phạm vi bao phủ của hệ thống ASXH, kể cả theo nguyên tắc đóng - hưởng và nguyên tắc không dựa trên sự đóng góp của người tham gia. Xây dựng hệ thống ASXH gồm nhiều tầng:

Tầng 1: ASXH theo nguyên tắc đóng - hưởng, bao gồm BHXH, BHYT, BHTN theo luật; *Tầng 2:* ASXH không dựa trên nguyên tắc đóng hưởng, mà dựa vào NSNN bao gồm các chính sách về TGXH và ưu đãi xã hội (UĐXH). Các hình thức hỗ trợ tích cực nhất là để nông dân, người lao động khu vực phi chính thức, người dân tộc thiểu số và những người yếu thế có cơ hội tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản. *Tầng 3:* ASXH cộng đồng, tức người nông dân tự nguyện tham gia, do nông dân tự tổ chức, có sự hướng dẫn của Nhà nước và được luật pháp bảo vệ, tập dượt cho nông dân từng bước tham gia hệ thống ASXH theo nguyên tắc đóng góp; giảm bớt gánh nặng tài chính cho Nhà nước.

¹¹ Mai Ngọc Cường

Thứ hai, hệ thống ASXH cần được hoàn thiện theo hướng vừa bảo đảm nhu cầu tối thiểu trở lên cho người tham gia, vừa nâng cao dần mức độ tác động đối với các đối tượng thụ hưởng. Việc hoàn thiện hệ thống ASXH ở Việt Nam cần hướng đến hai đích: 1 - Tất cả mọi người dân đều được tiếp cận và được hưởng lợi từ các chính sách ASXH, được bảo đảm mức an sinh tối thiểu trở lên để họ không bị loại trừ khỏi hệ thống; 2 - Cùng với việc xây dựng “Sàn ASXH”, cần nâng dần mức tác động của ASXH trên cơ sở hoàn thiện chính sách đối với các chương trình ASXH dựa trên nguyên tắc đóng - hưởng hướng tới một hệ thống ASXH sao cho bằng tiền lương hưu, người lao động về hưu có cuộc sống bình thường. Do vậy, vấn đề cải cách chính sách tiền lương có ý nghĩa quyết định vì căn cứ để đóng BHXH là tiền lương chứ không phải là thu nhập.

Thứ ba, bảo đảm quyền và nghĩa vụ của mọi thành viên tham gia hệ thống ASXH. Hiện nay, việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của mọi thành viên tham gia ASXH còn chưa được nhận thức đầy đủ. Tình trạng trốn tránh đóng BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động còn khá nặng nề, nhất là ở khu vực ngoài nhà nước, kể cả doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI). Chính vì thế, sự bền vững của quỹ BHXH thấp, BHYT mất khả năng tự cân đối.

Bên cạnh đó, chi tiêu công dành cho các chương trình TGXH còn thấp, đòi hỏi phải cơ cấu lại chi tiêu của NSNN theo hướng tăng tỷ trọng chi tiêu công cho các chương trình TGXH, chương trình giảm nghèo và phát triển thị trường lao động. Có như thế mới có thể xây dựng được “Sàn ASXH”.

Thứ tư, một số biện pháp chủ yếu.

1 - Đẩy mạnh xây dựng và hoàn thiện hệ thống luật về ASXH; rà soát, điều chỉnh, bổ sung các chính sách hiện hành, kể cả BHXH, BHYT, TGXH, UĐXH, hệ thống hỗ trợ tích cực; nghiên cứu ban hành các văn bản pháp luật về ASXH cộng đồng.

2 - Phối hợp đồng bộ chính sách ASXH với các chính sách kinh tế, xã hội khác, như chính sách việc làm, cải cách chính sách tiền lương và thu nhập, thực hiện các chương trình hỗ trợ tích cực, hoàn thiện các chương trình giảm nghèo, hoàn thiện chính sách trợ giúp.

3 - Hoàn thiện tổ chức quản lý hệ thống ASXH, kể từ bộ máy, tổ chức vận hành theo hướng đa dạng hóa tổ chức dịch vụ ASXH; tạo lập cơ chế tài chính bảo đảm cân đối quỹ ASXH vững chắc, kể từ mức thu chi, cơ chế đầu tư tăng trưởng và quản lý các quỹ ASXH; tăng cường lực lượng và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác ASXH.

4 - Tăng cường vai trò của Nhà nước trong việc xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách ASXH, *một mặt*, hoàn thiện văn bản pháp lý, xây dựng và hoàn thiện cơ chế, chính sách tạo môi trường pháp lý cho hệ thống ASXH hoạt động; *mặt khác*, điều chỉnh cơ cấu chi NSNN theo hướng tăng chi tiêu thực hiện chính sách ASXH nói riêng và chính sách xã hội nói chung

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng CSVN (2010), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB CTQG, Hà Nội
2. Vũ Đình Ánh, *Tiến trình đổi mới tư duy về tiền lương công chức*, Tạp chí Tài chính số 4/2012.
3. Đinh Văn Ân-Hoàng Thu Hòa (cb) (2009), *Vượt thách thức, mở thời cơ phát triển bền vững*, NXB Tài chính, Hà Nội.
4. Mai Ngọc Cường, *12 kiến nghị về hệ thống chính sách an sinh xã hội ở Việt Nam*, Tạp chí Kinh tế và Phát triển
5. Mai Ngọc Cường, *An sinh xã hội 25 năm đổi mới: Thành tựu và vấn đề đặt ra*, Tạp chí Cộng sản điện tử, 26/7/2012
6. Nguyễn Hữu Dũng, *Chính sách tiền lương: thực trạng, vấn đề và yêu cầu đặt ra cho giai đoạn 2011 – 2015*, Trung tâm Thông tin, Viện Nghiên cứu phát triển TP HCM.
7. Đồng Quốc Đạt, *Vai trò của hệ thống an sinh – xã hội trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*, Tạp chí Lao động và Xã hội, Số 350 năm 2009
8. *Giáo trình quản trị nguồn nhân lực*, Đại học Kinh tế quốc dân, 2010
9. Trần Hữu Phúc, Dương Hoa Phượng, *Cải cách tiền lương để hướng tới xây dựng xã hội công bằng*.
10. Nguyễn Thanh Phúc, *Lương phải là động lực phấn đấu cho người lao động*, Tạp chí Tuyên giáo số 4.
11. Trung tâm Thông tin - Tư liệu, CIEM, *Cải cách chế độ tiền lương*, 2009.
12. Trung tâm Thông tin - Tư liệu, CIEM, *Giảm khoảng cách chênh lệch thu nhập*, 2012.
13. Chính sách tiền lương nhiều bất cập: Cải cách theo hướng nào?, website Đảng Cộng sản Việt Nam, 17/05/2012
14. Trang tin điện tử <http://www.laodong.com.vn>
15. Trang tin điện tử <http://www.molisa.gov.vn>
16. Trang tin điện tử <http://www.thesaigontimes.vn>
17. Trang tin điện tử <http://www.vnexpress.net>
18. Trang tin điện tử <http://www.vietnamnet.vn>