

KINH NGHIỆM MỘT SỐ NƯỚC VỀ TRẢ LƯƠNG THEO VỊ TRÍ VIỆC LÀM

Ths. Phạm Thị Thu Huyền,

Ths. Phan Thị Vinh

Viện Khoa học tổ chức nhà nước, Bộ Nội vụ

Hiện nay, một số nước trên thế giới đang thực hiện rất tốt và có hiệu quả về cách thức trả lương dựa theo VTVL. Điều này đã giúp giải quyết được rất nhiều vấn đề nổi cộm như hạn chế được chảy máu chất xám, lương được trả đúng với năng lực, sở trường của mỗi người, thúc đẩy khu vực công ngày càng phát triển hơn nữa.

Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của Ban Chấp hành TW Đảng về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp đã đặt ra quan điểm chỉ đạo “*Trong khu vực công, Nhà nước trả lương cho cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang theo vị trí việc làm*”. Vì vậy, trong khuôn khổ bài viết này, chúng tôi xin nghiên cứu kinh nghiệm một số nước về trả lương theo VTVL trong khu vực công, qua đó có thể rút ra một số bài học áp dụng cho Việt Nam hiện nay.

1. Thái Lan

Phân loại vị trí việc làm hiện tại của công chức Thái Lan được quy định tại mục 45 của đạo luật mới (Luật Công vụ Thái Lan 2008), theo đó, các vị trí công việc ở Thái Lan được phân loại theo 4 nhóm vị trí để phản ánh quy mô của công việc, hiệu suất và năng lực. 04 nhóm vị trí được quy định bao gồm:

(1) Các vị trí điều hành (Executive Positions), cụ thể là thủ trưởng các cơ quan cấp bộ, ban ngành và các chức vụ khác được CSC (Ủy ban Công vụ Thái Lan) quy định là các vị trí điều hành. Nhóm điều hành được chia thành 02 cấp độ vị trí việc làm, gồm vị trí sơ cấp (S1) và vị trí cao cấp (S2).

(2) Các vị trí quản lý (Managerial Positions), cụ thể là người đứng đầu các cơ quan chính quyền cấp thấp hơn cấp bộ, ban, ngành và các vị trí khác được CSC quy định là các vị trí quản lý. Nhóm này được chia thành 02 cấp độ vị trí việc làm, gồm vị trí sơ cấp (M1) và vị trí cao cấp (M2).

(3) Các vị trí chuyên môn nghiệp vụ (Knowledge Worker Positions), cụ thể là các vị trí yêu cầu người có bằng cử nhân theo quy định của CSC để thực hiện

các nhiệm vụ trong các vị trí đó. Nhóm này được chia thành 05 cấp độ, tương ứng với các vị trí từ thấp tới cao từ K1 đến K5.

4) Các vị trí tổng hợp (General Positions): bao gồm các vị trí còn lại, không thuộc 3 nhóm trên. Nhóm này được chia thành 04 cấp độ vị trí, tương ứng với các trình độ từ thấp tới cao từ O1 đến O4, trong đó cấp độ O4 (kỹ năng đặc biệt) chỉ áp dụng đối với những công việc cần đến kỹ năng đặc biệt như các vị trí thuộc nhóm nghề nghệ thuật.

Theo quy định của pháp luật, để được tuyển dụng công chức, ngoài các bằng cấp chung, một người phải có các yêu cầu về trình độ cho vị trí đó theo yêu cầu của từng cấp độ vị trí, bao gồm (1) kiến thức, luật pháp và các quy định liên quan; (2) các kỹ năng cần thiết (máy tính, thông thạo tiếng Anh, toán học, quản lý dữ liệu); và (3) các năng lực đã được xác định¹. Những yêu cầu này được mô tả cụ thể trong từng vị trí việc làm và được đăng tải trên trang của OCSC (Văn phòng Ủy ban Công vụ Thái Lan)

Lương của công chức Thái Lan được phân thành 04 loại bao gồm lương cơ bản, phụ cấp, phúc lợi/đãi ngộ, thưởng và được cụ thể như sau²:

a) Lương cơ bản

Lương cơ bản là mức lương trả cho tất cả các công chức theo vị trí việc làm và cấp độ của vị trí việc làm.

Đạo luật Công chức năm 2008 đã thay đổi bảng lương cơ sở từ một lịch trình từng bước (1 bảng lương) thành bốn lịch trình (4 bảng lương) tương ứng với phân loại 4 nhóm vị trí. Cụ thể 4 bảng lương là: Bảng lương 1 - nhóm vị trí điều hành, Bảng lương 2 - nhóm vị trí quản lý, Bảng lương 3 - nhóm vị trí chuyên môn nghiệp vụ, Bảng lương 4 - nhóm vị trí chung.

Trong mỗi bảng lương lại quy định mức lương tối thiểu, trung bình, tối đa đối với từng cấp độ VTVL (trừ Bảng lương số 4 chỉ quy định mức tối đa và tối thiểu). Ví dụ, Bảng lương nhóm vị trí điều hành sẽ quy định mức lương tối thiểu, trung bình, tối đa đối với Vị trí ở cấp độ sơ cấp và cao cấp.

Bảng lương nhóm vị trí điều hành³

(đơn vị tính: baht)

Cấp độ	S1	S2
--------	----	----

¹ Hành chính công ở Đông Nam Á

² https://www.ocsc.go.th/compensation&usg=ALkJrhjNk47iAQz6o_j085ZDGD_a5wtpJw

³ Nguồn: Luật Công vụ Thái Lan 2008

Tối đa	64.3240	66.480
Trung bình	48.700	53.690
Tối thiểu	23.230	28.500

Thông thường các công chức (loại trừ công chức nhóm điều hành và quản lý) khi bắt đầu công vụ sẽ từ cấp độ K1 - cấp độ hành nghề (Nhóm vị trí chuyên môn) và O1 – cấp độ thực hành (Nhóm vị trí chung). Mức lương của công chức đầu vào được xác định theo trình độ học vấn.

Bảng lương công chức theo 04 nhóm VTVL được quy định cụ thể trong các Nghị định của Hoàng gia, và cũng đã được điều chỉnh nhiều lần để phù hợp với điều kiện kinh tế và chi phí sinh hoạt của Thái Lan. Tỷ lệ tăng trung bình là 5-10% mức lương hiện hành, đảm bảo tuân thủ đúng quy định của Điều 51 Luật Công vụ 2008 (quy định khi điều chỉnh mức lương không được vượt quá 10% mức hiện hành). Để thăng tiến trong từng nhóm vị trí, một người phải đáp ứng cả thời gian phục vụ theo yêu cầu và phải đạt đến điểm giữa của dải lương. Đây là sự cải thiện đáng kể so với đạo luật trước đó chỉ chủ yếu tập trung vào số năm phục vụ như một điều kiện để thăng tiến.

b) Phụ cấp:

Là các khoản được trả cho công chức theo tính chất công việc, vị trí, điều kiện làm việc hoặc các đặc điểm khác nhau.

- Phụ cấp chức vụ/vị trí là khoản thù lao được thiết lập cho các quan chức chính phủ được bổ nhiệm và thực hiện các nhiệm vụ chính ở vị trí do CSC quy định, trong điều kiện làm việc khó khăn, nguy cơ rủi ro, căng thẳng, áp lực, hoặc là làm việc trong điều kiện lao động có nguy cơ ảnh hưởng đến sức khỏe, tuổi thọ hoặc công việc đòi hỏi kiến thức, chuyên môn và kinh nghiệm cao. Có 2 loại phụ cấp chức vụ là phụ cấp chuyên môn (đối với lao động chuyên môn và kiến thức, ví dụ, bác sĩ, y tá, kỹ sư cơ khí và cố vấn cao cấp đã có kinh nghiệm trong nghề của họ); và phụ cấp quản lý cho những người quản lý và các vị trí điều hành.

- Phụ cấp khác (phụ cấp đặc biệt): là khoản thù lao được xác lập vì một lý do tương tự như khoản tiền trả cho chức vụ. Mục tiêu chính của nó là giảm sự khác biệt giữa khu vực công và khu vực tư. Trong đó công chức hưởng phụ cấp chức vụ sẽ được nhận 1 khoản phụ cấp khác bằng phụ cấp chức vụ (trừ một số vị trí chuyên môn, những người này sẽ nhận được 1 khoản là 3.500 baht mỗi tháng)⁴.

⁴<https://www.ocsc.go.th/>

Ngoài ra, để đảm bảo rằng lương công chức đáp ứng được mức sống, CSC còn đưa ra mức điều chỉnh chi phí sinh hoạt dựa trên mức lương của công chức, tối thiểu công chức không bằng cấp trong nhóm vị trí chung sẽ được đảm bảo mức lương hàng tháng không thấp hơn 8200 baht. Đây là mức lương cao hơn mức trung bình tối thiểu hàng tháng mà vị trí cấp độ O1 được nhận (theo bảng lương 4) để có thể bảo đảm đáp ứng được sinh hoạt.

c) Phúc lợi/quyền lợi đãi ngộ:

Phúc lợi là những khoản thù lao gián tiếp của Chính phủ cung cấp cho công chức nhằm giúp mang lại sự ổn định trong cuộc sống, là công cụ nâng cao tinh thần và động viên các công chức làm việc hiệu quả, được chia thành lợi ích tiền tệ và phi tiền tệ.

Các lợi ích tiền tệ chính là trợ cấp giáo dục (cho trẻ em), trợ cấp nhà ở, trợ cấp y tế, trợ cấp hưu trí và trợ cấp tuất, chi phí đi lại, thuê nhà, điện thoại...

Các lợi ích phi tiền tệ bao gồm: các loại nghỉ có lương như nghỉ phép, nghỉ việc riêng, nghỉ ốm, nghỉ thai sản, v.v.

d) Thưởng:

Là những khoản được trả cho công chức theo hình thức phần thưởng hàng năm của tổ chức. Do vậy khoản thưởng này gắn với hiệu quả hoạt động của tổ chức và bản thân công chức. Hàng năm sẽ có đánh giá bởi Ủy ban phát triển khu vực công Thái Lan (OPDC).

2. Hoa Kỳ

Hệ thống trả lương của Hoa Kỳ khá phức tạp, trong đó, về cơ bản có thể chia theo 2 loại là Trả lương theo hệ thống chung GS (General Schedule) và các Hệ thống trả tiền khác (Ví dụ: Trả lương theo hệ thống tiền lương liên bang (FWG), hệ thống lương nhóm công chức điều hành cấp cao (SES), lương nhóm công chức làm công tác ngoại giao, lương công chức tư pháp, quân đội..., mỗi nhóm lại có bảng lương riêng⁵). Tính đến tháng 9 năm 2004, 71% công chức liên bang được trả lương theo GS, 29% còn lại thanh toán theo các hệ thống khác⁶. Trong bài viết này, chúng tôi chỉ tập trung nghiên cứu về hệ thống trả lương chung (GS).

⁵ Bộ luật Hoa Kỳ (The United State Code), Văn phòng cố vấn Sửa đổi Luật của Hạ viện Hoa Kỳ

<https://uscode.house.gov/view.xhtml?path=/prelim@title5/part3/subpartD/chapter53&edition=prelim>

⁶US Federal GS Civil Service Pay Systems and Its Enlightenment to PRC,

<https://download.atlantis-press.com/article/2913.pdf>

Cơ cấu lương của công chức Liên bang Mỹ bao gồm các thành phần: lương cơ bản, phụ cấp, thưởng, phúc lợi.

a) *Tiền lương cơ bản* là một thành phần chính trong thu nhập của công chức liên bang.

Hệ thống trả lương GS là một hệ thống trả lương của Hoa Kỳ trên toàn thế giới bao gồm hơn 1,5 triệu công chức. GS được phân chia theo 15 cấp và mỗi cấp có 10 bậc/bước, mỗi cấp bao gồm hơn 400 nghề nghiệp⁷.

- Cấp (Grade): xác định trách nhiệm, tính phức tạp của nhiệm vụ và mức độ yêu cầu trình độ của các vị trí. Gồm 15 cấp, từ GS-1 là cấp thấp nhất đến GS-15 là cấp cao nhất. Phạm vi GS-1 đến GS-7 thường đánh dấu các vị trí cấp đầu vào, trong khi các vị trí cấp trung thuộc phạm vi GS-8 đến GS-12 và các vị trí cấp cao nhất (quản lý cấp cao, chuyên gia kỹ thuật cấp cao hoặc bác sĩ) nằm trong dải GS-13 đến GS-15.

- Bậc/bước (Step): Mỗi cấp có 10 bậc/bước

Về tăng bậc/bước trong cùng một cấp: Một công chức được tăng bậc khi đáp ứng các điều kiện: 1) Kết quả làm việc phải ở mức có thể chấp nhận được (hồ sơ đánh giá thành tích gần nhất phải đạt mức hoàn thành công việc hoặc tương đương); 2) Đã phục vụ một thời gian “chờ” theo quy định; và 3) Trong thời gian chờ này chưa nhận mức tăng tương đương nào khác.

“Thời gian chờ” theo quy định là 52 tuần (một năm) giữa các bậc/bước 1–2, 2–3 và 3–4, sau đó 104 tuần (hai năm) giữa các bậc/bước 4–5, 5–6, 6–7 và cuối cùng là 156 tuần (ba năm) giữa các bậc/bước 7–8, 8–9 và 9–10. Tuy nhiên, một người có thể được khen thưởng cho thành tích công việc xuất sắc thông qua “tăng bậc chất lượng” (QSI), nâng cấp nhân viên lên một bậc bất kể thời gian ở bước trước đó.

Sự gia tăng tiền lương giữa các bước của GS-1 và GS-2 khác nhau; còn từ GS-3 đến GS-15, sự gia tăng giữa các bước giống nhau trong cùng một cấp GS, và tăng lên khi cấp tăng lên. Ví dụ, tại GS-3, mức tăng tiền lương giữa các bước là 799\$; tại GS-4, mức tăng là 897\$ giữa các bước;... đến GS-15, mức tăng giữa các bước là 3.646\$.

⁷<https://www.opm.gov/policy-data-oversight/pay-leave/salaries-wages/fact-sheets/>

Bảng lương 2020-GS⁸

(Đơn vị tính USD)

Grad	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step	Step 8	Step 9
1	19,543	20,198	20,84	21,49	22,14	22,52	23,1	23,814	23,840
2	21,974	22,497	23,22	23,84	24,10	24,81	25,5	26,235	26,944
3	23,976	24,775	25,57	26,37	27,17	27,97	28,7	29,569	30,368
4	26,915	27,812	28,70	29,60	30,50	31,40	32,2	33,194	34,091
5	30,113	31,117	32,12	33,12	34,12	35,13	36,1	37,141	38,145
6	33,567	34,686	35,80	36,92	38,04	39,16	40,2	41,400	42,519
7	37,301	38,544	39,78	41,03	42,27	43,51	44,7	46,002	47,245
8	41,310	42,687	44,06	45,44	46,81	48,19	49,5	50,949	52,326
9	45,627	47,148	48,66	50,19	51,71	53,23	54,7	56,274	57,795
10	50,246	51,921	53,59	55,27	56,94	58,62	60,2	61,971	63,646
11	55,204	57,044	58,88	60,72	62,56	64,40	66,2	68,084	69,924
12	66,167	68,373	70,57	72,78	74,99	77,19	79,4	81,609	83,815
13	78,681	81,304	83,92	86,55	89,17	91,79	94,4	97,042	99,665
14	92,977	96,076	99,17	102,2	105,3	108,4	111,	114,67	117,769
15	109,36	113,01	116,6	120,3	123,9	127,5	131,	134,88	138,534

Biểu lương cơ bản của GS thường được điều chỉnh vào tháng 1 hàng năm với sự tăng lương trên toàn quốc dựa trên những thay đổi trên toàn quốc về chi phí tiền lương và tiền lương của trong khu vực tư.

b) Phụ cấp: là các khoản bổ sung khác nhau được trả theo công việc cụ thể. Phụ cấp trong GS bao gồm các loại như phụ cấp sinh hoạt, phụ cấp về nhà ở, phụ cấp làm thêm giờ, phụ cấp đồng phục, phụ cấp điều chỉnh khu vực (phụ cấp điều chỉnh tiền lương theo địa phương).

Phụ cấp điều chỉnh khu vực được áp dụng cho các vùng lãnh thổ của Mỹ và khu vực nước ngoài. Phụ cấp khu vực chiếm một tỷ trọng nhất định trong tiền lương cán bộ công chức, khoảng 4,76% năm 2010. Vào tháng 01/1994, Đạo luật so sánh lương của nhân viên liên bang năm 1990 (FEPCA) đã đưa thành phần “điều chỉnh tiền lương theo địa phương” vào cơ cấu tiền lương của GS để khắc phục sự gia tăng khác biệt về tiền lương giữa khu vực công và khu vực tư trên các vị trí địa lý khác nhau của Hoa Kỳ, làm ảnh hưởng đến nỗ lực tuyển dụng và giữ chân công chức liên bang. Tính đến năm 2020, 52 khu vực, cộng với toàn bộ các bang Alaska và Hawaii, đã được chỉ định nhận mức phụ cấp điều chỉnh này.

⁸Nguồn: Văn phòng quản lý nhân sự liên bang Mỹ (OPM)

<https://www.opm.gov/policy-data-oversight/pay-leave/salaries-wages/salary-tables/pdf/2020/GS.pdf>

c) *Thưởng*: Tiền thưởng là hình thức trả công lao động vượt mức, được đặc trưng bởi sự thống nhất, linh hoạt, kịp thời. Số tiền của giải thưởng thành tích không được trên 10% lương cơ bản và không thấp hơn hơn 2% lương cơ bản.

d) *Phúc lợi*: các phúc lợi cơ bản như nghỉ có lương, bao gồm nghỉ phép hàng năm, nghỉ gia đình, nghỉ ốm, nghỉ chữa bệnh. Bảo hiểm trong hệ thống GS gồm: bảo hiểm y tế, bảo hiểm nhân thọ và lương hưu.

3. Pháp

Các công chức làm việc trong bộ máy hành chính ở Pháp được phân thành ba khối: công chức trung ương (làm việc tại các bộ, các cơ quan hành chính nhà nước ở trung ương), công chức địa phương (làm việc trong các Hội đồng nhân dân xã, tỉnh, vùng) và công chức y tế (FPH). Công chức ở 3 khối này gắn với 03 hạng (grade) là A, B, C.

Ở Pháp cũng xây dựng các danh mục 13 nhóm ngành nghề chính của 3 khối nói trên (FaPFP)⁹. Từ danh mục này sẽ có các danh mục ngành nghề theo từng khối. Trong phạm vi của bài viết, chỉ xin đề cập đến nhóm vị trí việc làm thuộc khối trung ương (FPE) được đề cập tại Danh mục liên bộ công việc nhà nước (RIME)

Cơ cấu lương của công chức Cộng hòa Pháp bao gồm các thành phần: lương cơ bản, phụ cấp, thưởng, phúc lợi.

a) Lương cơ bản:

Tiền lương cơ bản (traitement) là một khoản cố định hàng tháng đối với công chức, được tính bằng cách nhân giá trị của điểm chỉ số với chỉ số tăng thêm (MI) cụ thể cho từng công chức.

Công thức tính tiền lương cơ bản sẽ được tính bằng: $4,686025\text{€} * MI$

Trong đó:

- Giá trị của điểm chỉ số được thiết lập bởi cơ quan điều hành và được nâng lên thường xuyên để bù đắp cho lạm phát (Từ thời điểm ngày 01/2/2017 điểm chỉ số có giá trị 4,686025€ (euro)).

- Giá trị của chỉ số tăng thêm (MI) được xác định theo bước, cấp bậc, khung công việc và thâm niên (chỉ số này xuất hiện ở đầu phiếu lương của mỗi người)¹⁰.


⁹https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/documents_methodes/Doc_et_methodes_nomenclature_FaPFP.pdf

¹⁰<https://www.fonction-publique.gouv.fr/connaitre-point-dindice>

Từng vị trí (ở hạng A, B hoặc C) có thể được chia làm nhiều bước (échelon), mỗi bước tương ứng với chỉ số gộp/chỉ số tổng (IB), mỗi chỉ số gộp lại tương ứng với một chỉ số tăng (MI) được quy định bởi Nghị định 82-1105. (Theo Nghị định thì các chỉ số gộp nằm trong khoảng từ 100 đến 1027 trong khi các chỉ số tăng từ 203 đến 830), mỗi bước có một thời hạn cụ thể để tăng bước, tạo thành lưới chỉ số lương (Thang điểm chỉ số).

Mỗi vị trí việc làm đều có một lưới chỉ số lương mô tả cụ thể mức lương cơ bản theo từng bước, chỉ số gộp và chỉ số tăng, thời gian tăng bước. Ví dụ:

Lưới chỉ số lương của vị trí thư ký hành chính cấp cao (Bộ các vấn đề xã hội)¹¹

Bước	Thư ký hành chính của Bộ các vấn đề xã hội			<u>Thư ký hành chính cấp cao</u>	
	Chỉ số tổng (IB)	Tăng chỉ số (MI)	Thời hạn	Lương cơ bản	Lương ròng
1	389	356	2 năm	€ 1.668,22	<p><u>Tính lương ròng của bạn với trình mô phỏng của chúng tôi</u></p> 
2	399	362	2 năm	€ 1.696,34	
3	415	369	2 năm	€ 1.729,14	
4	429	379	2 năm	€ 1.776,00	
5	444	390	2 năm	€ 1.827,55	
6	458	401	2 năm	€ 1.879,10	
7	480	416	2 năm	1.949,39 €	
8	506	436	3 năm	€ 2.043,11	
9	528	452	3 năm	€ 2.118,08	
10	542	461	3 năm	€ 2.160,26	
11	567	480	3 năm	€ 2.249,29	
12	599	504	Bốn năm	€ 2.361,76	
13	638	534	-	€ 2.502,34	

¹¹<https://www.emploi-collectivites.fr/grille-indiciaire-etat-Secretaire-administratif-de-classe-superieure/0/6133/11091.htm>

(Phần Lương rỗng là nội dung chỉ công chức và nhà quản lý được biết, sau khi đã tính đầy đủ các khoản phụ cấp, thưởng).

b) Phụ cấp:

- Phụ cấp cư trú bằng một tỷ lệ phần trăm của lương theo chỉ số, tỷ lệ phần trăm này phụ thuộc vào khu vực nơi công chức thực hiện công việc (không phải đô thị nơi cơ quan quản lý công chức đặt trụ sở), theo đó bằng 3% ở khu vực 1; 1% ở khu vực 2 và 0% trong khu vực 3. Phụ cấp cư trú được trả hàng tháng giống như lương chỉ số. Mức phụ cấp lưu trú không được nhỏ hơn mức phụ cấp lưu trú tương ứng với chỉ số MI bằng 313, cụ thể: Đối với khu vực 1, không thấp hơn 44 €; Đối với khu vực 2, không thấp hơn € 14,67.

- Phụ cấp lương cho gia đình: được áp dụng khi công chức có ít nhất 1 người con phụ thuộc dưới 20 tuổi (nếu cả 2 vợ chồng đều là công chức thì không được cộng gộp). Vì phụ cấp cho gia đình phụ thuộc chủ yếu vào chỉ số tổng, do đó chỉ số tổng của cha/mẹ được chọn càng cao thì phụ cấp càng cao. Số phụ cấp cũng tăng lên khi số lượng trẻ em phụ thuộc tăng.

- Phụ cấp cho những công việc yêu cầu trách nhiệm và chuyên môn, phụ cấp làm thêm giờ, ...

c) Thưởng

- Thưởng chỉ số mới (NBI): được trao cho những công chức đảm nhiệm công việc liên quan đến trách nhiệm cụ thể hoặc chuyên môn kỹ thuật theo quy định của pháp luật. Bộ trưởng các bộ/ngành liên quan xác định danh sách các công việc đủ điều kiện cho tiền thưởng chỉ số mới cũng như số tiền được phân bổ cho từng công việc đó, theo quy định, đó sẽ là những công chức thực hiện các chức năng quản lý cấp cao, giám sát hoặc chuyên gia (Nghị định số 2020-710 ngày 10 tháng 6 năm 2020).

Điểm thưởng này được trả hàng tháng, và được thêm vào lương chỉ số để tính phụ cấp lưu trú, phụ cấp lương cho gia đình. Thưởng chỉ số mới sẽ không còn được thanh toán khi công chức không còn thực hiện các chức năng tạo ra nó nữa.

- Thưởng chức năng và kết quả: là phần thưởng hàng năm được trao cho công chức qua đánh giá 02 nội dung: 1) Trách nhiệm, mức độ chuyên môn và các ràng buộc đặc biệt liên quan đến các chức năng được thực hiện: mức tiền thưởng cho đánh giá chức năng thông thường từ 2.600 - 3.500 €; 2) Kết quả đánh giá công chức: mức tiền thưởng cho đánh giá kết quả thường từ 1.700 - 2.400 €. Tuy nhiên,

trong một số trường hợp mức tối đa thường cho cả 2 nội dung trên là 25.800 - 35.400€¹².

d) Phúc lợi:

Các phúc lợi cơ bản được kể đến đó là:

- Chăm sóc trẻ em: được Nhà nước tài trợ hoàn toàn, có thể dùng để thanh toán chi phí chăm sóc trẻ em từ 0 đến 6 tuổi

- Nhà ở: Hỗ trợ một phần chi phí liên quan đến việc thuê nhà ở xã hội (phụ thuộc vào các tiêu chí về thu nhập, thành phần hộ gia đình và nơi cư trú chính.)

- Được hỗ trợ chi phí đi lại bằng phương tiện công cộng; chi phí đào tạo, bồi dưỡng; các chi phí thay đổi nơi cư trú trong trường hợp công chức phải thay đổi nơi cư trú do công việc...

- Các phúc lợi khác như: các loại nghỉ có lương như nghỉ phép, nghỉ việc riêng, nghỉ ốm, nghỉ thai sản, lương hưu, chăm sóc tại nhà cho công chức nghỉ hưu...

4. Một số bài học kinh nghiệm trả lương theo VTVL trong khu vực công của các nước áp dụng vào Việt Nam

Thứ nhất xác định đúng và mô tả đúng vị trí việc làm

Vị trí việc làm gắn với công việc/các đặc điểm của công việc như tính chất, quy trình thực hiện công việc, yêu cầu đối với người thực hiện công việc để từ đó xác định số lượng, chất lượng nhân lực cần và đủ cho quá trình thực hiện nhiệm vụ. Có bốn bộ phận chính tạo thành vị trí việc làm: tên gọi vị trí việc làm (chức vị), nhiệm vụ và quyền hạn mà người đảm nhiệm vị trí việc làm phải thực hiện (chức trách), yêu cầu về trình độ, kỹ năng chuyên môn mà người đảm nhiệm vị trí việc làm phải đáp ứng (tiêu chuẩn) và tiền lương (mức tiền lương được trả tương xứng với chức vị, chức trách, tiêu chuẩn của người đảm nhiệm công việc).

Vấn đề quan trọng là xác định đúng và mô tả VTVL. Ở cả 3 nước Thái Lan, Hoa Kỳ và Pháp đều rất công phu trong việc xác định và mô tả VTVL. Ủy ban Công vụ Thái Lan soạn thảo rất nhiều văn bản quy định tiêu chí phân loại vị trí; các quy tắc, điều kiện xác định vị trí đối với từng nhóm VTVL; tiêu chuẩn đánh giá vị trí việc làm (với nhiều tiêu chí khác nhau giữa các nhóm vị trí khác nhau, có mức điểm rõ ràng)... Ở CH Pháp xây dựng danh mục nhóm ngành nghề chính của 3 khối công chức nhà nước, công chức địa phương và công chức y tế (FaPFP). Từ danh mục này lại xây dựng danh mục ngành nghề theo từng khối: Danh mục

¹²<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000020019288/2020-10-13/>

liên bộ công việc nhà nước (RIME); Danh mục ngành nghề trong bệnh viện công lập; Danh mục ngành nghề ở địa phương. Ngoài ra, ở Pháp còn xây dựng được bộ Từ điển Liên bộ về kỹ năng ngành nghề (DICo) là công cụ hỗ trợ, bổ sung của RIME, thiết lập danh sách các kỹ năng chung trong các ngành nghề khác nhau của liên Bộ. Ở Hoa Kỳ, việc hướng dẫn xác định về nhóm nghề nghiệp, chuỗi nghề nghiệp, các tiêu chuẩn của VTVL, đánh giá tính chất, mức độ của VTVL ... lại càng chi tiết, ví dụ như: Sổ tay xác định nhóm nghề nghiệp; Tài liệu mô tả chi tiết Hệ thống phân loại GS; Sổ tay hướng dẫn phân loại các vị trí trong GS,...

Trong việc xác định VTVL của 3 Quốc gia nói trên đều có thể thấy các VTVL ở trong tổng thể một chuỗi các công việc/ngành nghề nghiệp cùng tính chất, trong từng VTVL có thể có những cấp độ khác nhau. Việc mô tả các VTVL cũng trên cơ sở mô tả theo chuỗi/dòng công việc, từ đó việc xác định các điều kiện, tiêu chuẩn, tính chất, mức độ phức tạp của từng loại công việc cũng rõ ràng và thuận tiện hơn.

Thứ hai, thiết kế thang, bảng lương theo VTVL

Trước hết, cần bỏ mức lương cơ sở, hệ số lương và hệ số chức vụ lãnh đạo trong các bảng lương hiện hành, xây dựng mức lương cơ bản bằng số tiền cụ thể trong bảng lương mới. Kết cấu tiền lương công chức cần kết hợp các yêu cầu: (i) Trả lương theo vị trí, thông qua việc xây dựng hệ thống chức danh công việc hợp lý và so sánh với mức tiền công trên thị trường; cũng như xác định rõ được các yêu cầu về trình độ và khả năng của người lao động đối với từng vị trí công việc để trả lương tương ứng; (ii) Trả lương cho kết quả hoàn thành công việc.

Theo đó, kết cấu lương sẽ bao gồm phần lương cơ bản theo thang, bậc lương chung và (ít nhất) bằng với mức lương tối thiểu; và phần lương mềm thưởng theo năng suất, kết quả công việc, mức độ hoàn thành nhiệm vụ của công chức. Do đó, ngoài việc xây dựng được hệ thống vị trí việc làm, đồng thời cũng phải hình thành được bộ tiêu chí đánh giá kết quả làm việc.

Có thể tham khảo kinh nghiệm của Thái Lan trong việc xây dựng 04 bảng lương trên cơ sở phân nhóm VTVL. Ở Việt Nam hiện nay cũng đang có 4 nhóm VTVL theo quy định tại Nghị định số 62/2020/NĐ-CP về vị trí việc làm và biên chế công chức, đó là: a) Vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý; b) Vị trí việc làm nghiệp vụ chuyên ngành; c) Vị trí việc làm nghiệp vụ chuyên môn dùng chung (tài chính, kế hoạch và đầu tư, thanh tra, pháp chế, hợp tác quốc tế, tổ chức cán bộ, thi đua khen thưởng, văn phòng và một số vị trí việc làm đặc thù khác); d) Vị trí việc làm hỗ trợ, phục vụ. Chúng tôi cho rằng nên xây dựng 04 bảng lương: Bảng lương các

vị trí lãnh đạo; bảng lương các vị trí quản lý; bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ (gồm các vị trí chuyên ngành và vị trí nghiệp vụ chuyên môn dùng chung); và bảng lương cho vị trí việc làm hỗ trợ, phục vụ.

Thứ ba, chính sách tiền lương tối thiểu:

Chính sách tiền lương tối thiểu là một nội dung quan trọng trong hệ thống chính sách tiền lương của mỗi quốc gia. Hiện nay, khoảng 90% số quốc gia có các quy định pháp lý liên quan đến lương tối thiểu, trong đó có các luật riêng về lương tối thiểu hoặc lồng ghép vào quy định của pháp luật về lao động. Những nước không có quy định về lương tối thiểu thường qua các nghiệp đoàn lao động để hình thành các thỏa thuận riêng về trả lương, trong đó có tiền lương tối thiểu.

Chính sách về tiền lương tối thiểu để nhằm tạo điều kiện và đảm bảo duy trì sinh hoạt cơ bản đối với người đi làm. Do vậy, tiền lương tối thiểu phải tương ứng chỉ số giá sinh hoạt từng thời kỳ và phải tính đến sự phù hợp với từng ngành, nghề cũng như đặc thù riêng của từng khu vực. Đồng thời, phải có sự so sánh với mức lương tối thiểu trong khu vực doanh nghiệp. Cả 3 nước trong nghiên cứu của Đề tài đều đã thực hiện khá tốt chính sách này, thường xuyên thực hiện các cuộc điều tra để xác định chỉ số giá sinh hoạt, các đặc thù khu vực..., cũng như xác định mối tương quan mức lương giữa khu vực công với khu vực tư để điều chỉnh các mức tiền lương, phụ cấp... cho phù hợp.

Thứ tư, hệ thống phụ cấp

Quy định mới chế độ phụ cấp theo phân loại đơn vị hành chính đối với cấp xã, cấp huyện và cấp tỉnh. Đây là chế độ phụ cấp mà các nước thực hiện nghiên cứu trong chuyên đề này cũng đã thực hiện. Ví dụ như CH Pháp thực hiện phụ cấp cư trú (theo nơi công chức thực hiện công việc) với tỷ lệ từ 0-3% của lương chỉ số hàng tháng, càng những khu vực đắt đỏ (như Paris) thì tỷ lệ càng cao. Tương tự như vậy, ở Hoa Kỳ thực hiện phụ cấp điều chỉnh khu vực một phần nhằm khắc phục sự khác biệt về chỉ số giá tiêu dùng giữa các khu vực địa lý khác nhau.

Thứ năm, tiền thưởng

Theo kinh nghiệm của 3 nước thì việc trả thưởng khá được quan tâm. Theo đó, thưởng là hình thức trả công lao động vượt mức, khá linh hoạt, kịp thời, và mức khen thưởng cũng khá cao. Việc khen thưởng cần gắn với năng suất lao động, chất lượng, hiệu quả công tác của cán bộ, công chức, và trả thưởng xứng đáng.

Để thực hiện khen thưởng, cần phải xây dựng được quỹ tiền thưởng bằng khoảng 10% tổng quỹ tiền lương của năm, không bao gồm phụ cấp. Quan trọng hơn cả là việc đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ của công chức một cách khách

quan, gắn với hệ thống vị trí việc làm và các tiêu chí đánh giá kết quả làm việc.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- 1 Bộ luật Hoa Kỳ (The United State Code)
- 2 Danh mục liên bộ công việc nhà nước Pháp (RIME)
- 3 Evan M. Berman (2011), Public-Administration-in-Southeast-Asia
<https://studfile.net/preview/6131929/>
- 4 Luật Công vụ Thái Lan 2008 và Luật sửa đổi, bổ sung năm 2015
- 5 Nguyễn Bá Ngọc (2015), Một số ý tưởng đề xuất khi thực hiện trả lương công chức theo vị trí việc làm
<http://ilssa.org.vn/vi/news/mot-so-y-tuong-de-xuat-khi-thuc-hien-tra-luong-cong-chuc-theo-vi-tri-viec-lam-117>
- 6 Từ điển Liên bộ về kỹ năng ngành nghề (DICo)
- 7 Cổng thông tin Dịch vụ công Pháp
<https://www.service-public.fr>
- 8 Website Bộ Chuyển đổi và Công vụ Pháp
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/>
- 9 Website Ủy ban công vụ Thái Lan
<https://www.ocsc.go.th/>
- 10 Website Văn phòng quản lý Nhân sự liên bang Mỹ
<https://www.opm.gov/>
- 11 Website thông tin tiền lương liên bang Mỹ
<https://www.federalpay.org/>
- 12 Website văn bản pháp luật CH Pháp
<https://www.legifrance.gouv.fr/>
- 13 Website về việc làm CH Pháp
<https://www.emploi-collectivites.fr/>

