

VÀI SUY NGHĨ VỀ ĐIỀU CHỈNH CÁCH TRẢ LƯƠNG CHO CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

■ TRẦN VĂN SỸ (*)

Có một thực tế, tại nhiều doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp liên doanh hay doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài, người lao động thường không công khai mức lương mà mình nhận được cho mọi người biết. Tại sao vậy? Và việc công khai hay không công khai là tốt hơn? Các cơ quan nhà nước và doanh nghiệp khác có thể tham khảo được gì từ vấn đề này hay không?

Nói về sự công khai thu nhập, có lẽ không ở đâu mà tài năng, sự cống hiến, thu nhập lại rõ ràng và sòng phẳng như tại các giải đấu bóng đá chuyên nghiệp châu Âu. Nếu một cầu thủ có tài thì không ai dám trả lương thấp vì cầu thủ này sẽ bỏ đến câu lạc bộ (CLB) khác có thể trả lương cao hơn. Còn nếu chơi giảm phong độ, anh ta sẽ phải đến một CLB khác với mức lương thấp hơn, nếu không sẽ phải ngồi dự bị (hay sẽ bị CLB trả lương giảm xuống mức thấp hơn nữa)... Vì thế, tuy rất ít cầu thủ kêu ca về câu lạc bộ họ đang chơi và thường bao giờ họ cũng chơi hết mình cho CLB đang thuê họ, nhưng cũng rất nhiều cầu thủ sẵn sàng ra đi khi có cơ hội.

Ở nước ta, không ít cán bộ, công nhân, viên chức làm việc trong các cơ quan và doanh nghiệp nhà nước, làm thì chưa chắc đã tốt, miệng luôn kêu ca, không ai hài lòng về thu nhập và đối xử của tổ chức, nhưng lại chẳng bao giờ dám làm đơn xin thôi việc hay chuyển đi đâu cả (có thể vì chẳng tìm được chỗ nào tốt hơn hoặc vì lý do khác). Mặt khác, cũng có nhiều tổ chức rất không hài lòng về cống hiến của nhân viên nào đó, song cũng chẳng dám cho thôi việc, cũng chẳng dám giảm thu nhập của anh ta, vì đã được nhà nước trả lương theo chế độ quy định (cứng) rồi.

Hầu hết mọi người cho rằng công khai mức thu nhập đối với người lao động là bình thường, thậm chí là tốt. Nhưng tại sao nhiều doanh nghiệp lại không muốn công khai mức thu nhập trả cho người lao động? Hơn nữa, các doanh nghiệp này lại thường là các doanh nghiệp có yếu tố đầu tư nước ngoài. Trong khi đó, các nhà đầu tư nước ngoài đến Việt Nam thường hay phàn nàn về sự thiếu công khai, minh bạch trong một số chính sách của Nhà nước Việt Nam. Vậy thì họ phải là người thích công khai, minh bạch mọi chuyện hơn chứ?

Rõ ràng là họ có lý do khác.

Các doanh nghiệp này lấy mục tiêu lợi nhuận là quan trọng nhất. Vì tiền lương là một yếu tố chi phí đầu vào nên phải tính toán ở mức chi thấp nhất có thể mà người lao động chấp nhận được. Nhiều ý kiến cho rằng vì năng lực người lao động là không như nhau nên chủ doanh nghiệp phải trả lương khác nhau, có khi chênh lệch rất lớn, nếu công khai sẽ làm cho người lao động so sánh, ty nạnh, đổ ky lẫn nhau, làm mất đoàn kết trong nội bộ, ảnh hưởng xấu đến môi trường làm việc của doanh nghiệp. Điều đó có phần đúng, song thực tế không phải hoàn toàn như vậy. Thực tế là, nếu chỉ căn cứ vào tài năng và hiệu quả cống hiến cho doanh nghiệp (hay tổ chức nói chung) của người lao động thì dù có trả người này lương gấp 100 lần người khác cũng không ai đổ ky gì cả (vì ai cũng hiểu là không phải ai cũng có năng lực làm được như người kia). Chúng ta biết là ca sĩ H.N khi hát một bài có thể được trả thù lao hàng chục triệu đồng, song không ai ghen ty với chị, vì mấy ai mà hát được như chị. Như vậy không phải vì lý do sợ mất đoàn kết nội bộ mà phải quy định (bất thành văn) người lao động không được công khai mức thu nhập của mình. Ý kiến khác có thể cho rằng bí mật mức

(*) Phó Vụ trưởng Vụ Tổ chức cán bộ,
Bộ Thông tin và Truyền thông

thu nhập là để trốn thuế thu nhập, song nếu như vậy thì sao phải bí mật cả thu nhập của những người chưa đủ thu nhập cao để chịu thuế?

Rõ ràng, vấn đề ở đây là việc bí mật thu nhập của người lao động thực sự có ý nghĩa quan trọng, liên quan thực sự đến hiệu quả kinh doanh (lợi nhuận) của chủ doanh nghiệp. Vậy, các doanh nghiệp trả lương cho người lao động theo nguyên lý nào? Doanh nghiệp trả lương cho người lao động để làm gì? Câu trả lời ngắn gọn là: để họ làm hết năng lực của mình cho doanh nghiệp. Nhưng câu trả lời này lại gồm 2 thành tố, như là 2 mục tiêu:

1. Để người lao động làm hết năng lực của mình nên doanh nghiệp trả lương theo hiệu quả cống hiến của người lao động cho doanh nghiệp. Không ai nghi ngờ điều này, vì nó kích thích người lao động làm việc hết mình cho doanh nghiệp. Do vậy, để kích thích người lao động thì cần trả lương cao hơn cho những người cống hiến tốt hơn. Nhưng đây cũng không phải là lý do cần phải bí mật thu nhập của họ, bởi vì nguyên nhân này, người ta có thể tự hào về mức thu nhập cao của mình, đồng thời cố gắng làm tốt hơn nữa khi muốn có thu nhập tăng lên.

2. Để người lao động không bỏ đi (vì lý do thu nhập) nên doanh nghiệp không thể trả lương thấp hơn doanh nghiệp khác muốn sử dụng cùng loại lao động. Đây mới là lý do chính.

Vi rằng, nếu chỉ căn cứ vào cống hiến thì chắc ai cũng hiểu lẽ công bằng tự nhiên là cống hiến như nhau thì sẽ được trả lương như nhau và ở đây thì công khai thu nhập sẽ không có vấn đề gì phải ngại ngùng. Song, để giữ cho người lao động không bỏ đi thì không phải lúc nào cũng phải trả một mức như nhau cho những người khác nhau, cho dù họ có năng lực như nhau hay khác nhau cũng không phải là vấn đề nữa, đơn giản là vì không phải ai cũng có cơ hội để bỏ đi như nhau.

Thế nên, để tiết kiệm chi phí, các doanh nghiệp sẽ trả thấp cho người lao động khi không (hoặc chưa) có ai trả cao hơn. Mà những người tạo ra cơ hội như vậy cho người lao động thì không phải lúc nào cũng có, mà nếu có thì cũng không phải là giống nhau. Chính vì sự khác nhau này mà doanh nghiệp có thể trả lương khác nhau cho những người có năng lực

như nhau, thậm chí trả lương thấp hơn cho người có năng lực cao hơn mà người lao động vẫn không bỏ đi. Và chủ doanh nghiệp sẽ điều chỉnh thu nhập của người lao động tùy theo cống hiến và khả năng có thể được trả ở “chỗ khác” với cùng công việc. Chính vì không muốn là “chỗ khác” của người khác mà doanh nghiệp phải bí mật mức lương trả cho người lao động. Đơn giản là họ lo ngại bị doanh nghiệp khác kéo mất người lao động của mình. Nếu không công khai thu nhập thì các hãng đối thủ sẽ chẳng biết doanh nghiệp trả lương cho người lao động là bao nhiêu để mà lôi kéo.

Như vậy, thực chất bí mật thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp chính là nhằm mục tiêu tiết kiệm chi phí tiền công ở mức tối đa, nhằm đem lại lợi nhuận tối đa. Còn việc sợ mất đoàn kết, hay sợ người lao động đổ kỵ, ty nạnh nhau... như nhiều người thường nghĩ chỉ là các lý do phụ song lại luôn được thổi phồng lên để che lấp lý do chính mà thôi.

Nhiều doanh nghiệp đã giảm được chi phí khá lớn khi thu hút được những người có năng lực tốt từ các doanh nghiệp nhà nước và cơ quan nhà nước. Tất nhiên, vấn đề tiền lương là nguyên nhân rất quan trọng, song không phải là duy nhất ảnh hưởng đến việc công chức ở lại hay ra đi. Trong khuôn khổ bài viết này chỉ nói về tiền lương, không đề cập tới các nguyên nhân khác.

Cơ quan nhà nước ở Việt Nam không thể trả lương cho công chức của mình theo kiểu tư duy “hai thành tố - hai mục tiêu” như nói trên được. Không thể dễ dàng cắt giảm thu nhập hay cho thôi việc chỉ vì hiệu quả công tác chưa tốt, cũng không thể nâng ngay thu nhập cho một vài cán bộ, công chức khi có cống hiến tốt hơn (bởi vì phải theo quy định chung). Có một bộ phận không ít người lao động, nếu rời cơ quan nhà nước hiện nay ra thì họ chẳng biết đi làm ở đâu được nữa. Những người này (chiếm một tỷ lệ chưa chắc đã nhỏ trong đội ngũ cán bộ, công chức hiện nay) thì không nên kêu ca về mức lương thấp hiện nay của cán bộ, công chức (vì nếu họ mà đi làm cho các doanh nghiệp nói trên thì chắc sẽ còn bị trả thấp hơn nữa). Không ít các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trả công cho phần đông người lao động chỉ ở mức tối thiểu theo quy định của pháp luật, không phải căn cứ

vào hiệu quả làm việc của họ mà đơn giản là vì không còn chỗ nào thuê họ với giá cao hơn, như đã phân tích ở trên. Còn lại những người (chiếm một tỷ lệ không lớn) đang làm trong cơ quan nhà nước song có năng lực để sẵn sàng được các doanh nghiệp nhận về làm với mức lương cao hơn nhiều so với mức hiện nay thì không phải ai cũng kêu ca về mức lương thấp (vì khi không chịu được là họ sẽ bỏ đi ngay).

Do vậy, để nhằm mục tiêu góp phần nâng cao hiệu quả cống hiến của cán bộ, công chức và giữ chân được những người có năng lực và phẩm chất tốt trong điều kiện ngân sách của nhà nước dành để trả lương cho cán bộ, công chức hiện nay còn hạn hẹp, chúng ta (dù không vui) cần nhìn thẳng vào sự thật là có 2 nhóm chính:

Nhóm 1, các cán bộ, công chức thực sự có năng lực, đang cống hiến hiệu quả, nếu không tăng thu nhập cho họ thì chẳng trước thì sau, nhiều người trong số họ cũng sẽ ra đi vì lý do thu nhập đã thấp lại chưa thật sự công bằng.

Nhóm 2, các cán bộ, công chức khác, nếu rời cơ quan nhà nước thì khó tìm được chỗ làm có thu nhập cao hơn vì vậy không dám bỏ việc. Chưa cần phải nâng cao thu nhập cho họ trong điều kiện eo hẹp hiện nay của ngân sách nhà nước. Khi có điều kiện thì sẽ tính sau.

Từ các phân tích nêu trên, việc cải tiến chế độ trả lương cho công chức trong các cơ quan nhà nước trong giai đoạn tới có thể như sau:

Một là, cơ bản giữ nguyên chế độ lương hiện hành với toàn thể cán bộ, công chức, coi đó là phần cứng. Điều này đảm bảo không gây xáo trộn lớn trong tâm tư, tình cảm của cán bộ, công chức nói chung và cũng giữ được sự ổn định làm việc của “đối tượng 2” nói trên, không làm chi ngân sách tăng thêm.

Hai là, cho phép điều chỉnh thu nhập theo hướng tăng lên tùy theo hiệu quả cống hiến (và cũng có thể điều chỉnh giảm tương ứng hiệu quả thấp), coi đó là phần mềm đối với đối tượng 1. Để làm việc này cần tăng thêm quỹ lương, tùy theo điều kiện cho phép ở từng thời điểm (có nước nâng lương cho công chức mỗi năm một lần), nhưng không cần một tổng quỹ lương quá lớn theo phương án nâng lương đồng đều lâu nay thường làm.

Trong mỗi cơ quan nhà nước, không phải bất cứ ai cũng luôn luôn thuộc cố định một trong hai nhóm nói trên và không cần công khai ai thuộc đối tượng nào nhưng chắc chắn là việc phân biệt hai đối tượng này tất nhiên phải dễ hơn việc đánh giá chi tiết năng lực từng cán bộ, công chức theo các phương pháp đánh giá hiện nay. Và sự phân biệt này cần giao cho thủ trưởng cơ quan, người trực tiếp sử dụng cán bộ, công chức quyết định, vì người trực tiếp giao nhiệm vụ cho công chức chính là người sẽ hiểu cống hiến của người đó hơn cả. Thủ trưởng cơ quan sẽ tùy cống hiến của công chức mà điều chỉnh và chịu trách nhiệm về hiệu quả công tác chung của cơ quan. Phần tăng thêm cho một người thì không nhất thiết phải thông báo cho tất cả mọi người (không liên quan) biết và phần tăng cho mỗi người cũng sẽ không giống nhau, linh động theo từng thời điểm đối với từng người, do vậy chắc chắn là tiết kiệm và hiệu quả hơn (tất nhiên phải chịu sự kiểm tra, giám sát của các tổ chức và cá nhân có thẩm quyền theo quy định của pháp luật về quản lý tài chính để tránh tiêu cực, tham nhũng).

Như vậy, ngân sách nhà nước cần chi tăng thêm một khoản mềm. Khoản mềm này cho phép thủ trưởng các cơ quan nhà nước tùy theo năng lực cống hiến cụ thể (có tính đến “cơ hội bị lôi kéo”) để trả thêm cho cán bộ, công chức, đủ để họ yên tâm cống hiến mà không bỏ đi (ở đây chỉ nói vì lý do thu nhập), đồng thời cũng tăng cường vai trò và trách nhiệm của người đứng đầu các cơ quan nhà nước. Bằng cách này, ngân sách nhà nước không cần tăng thêm nhiều cho quỹ lương mà vẫn “giữ chân” được cán bộ, công chức và thu hút thêm người tài vào bộ máy nhà nước, đồng thời cũng giảm bớt dần số cán bộ, công chức có năng lực và phẩm chất không phù hợp với môi trường công tác của cơ quan nhà nước. Cách làm này thực hiện tùy theo mức ngân sách cho phép, không phụ thuộc vào tổng ngân sách chi cho quỹ lương mỗi lần điều chỉnh tăng lương mang tính đồng đều như lâu nay vẫn làm, có tính khả thi và chắc chắn sẽ góp phần nâng cao được trách nhiệm của cán bộ, công chức trong thực thi công vụ □