

MỘT SỐ QUAN ĐIỂM VỀ CẢI CÁCH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH TRONG THỜI GIAN TỚI ⁽¹⁾

TS. Đỗ Ngọc Huỳnh

Văn phòng Chính phủ

Email: dongochuynh@yahoo.com

Chính sách tiền lương và thu nhập đối với cán bộ, công chức hành chính là một bộ phận quan trọng trong hệ thống chính sách kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Chính sách này tạo động lực đội ngũ cán bộ, công chức thực thi công vụ và do đó tác động lớn đến hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước và phát triển kinh tế xã hội. Tiền lương là công cụ quan trọng có tính quyết định trong việc thực hiện mục tiêu xây dựng một nền công vụ chuyên nghiệp, hiệu quả và hiện đại. Trong bối cảnh nước ta hiện nay, việc cải cách tiền lương cán bộ, công chức hành chính được đặt ra là một yêu cầu cấp bách của quá trình phát triển theo các đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước, vừa đáp ứng yêu cầu thực tiễn cần tăng cường, củng cố và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức để đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong thời kỳ mới.

Từ khóa: cải cách tiền lương, cơ chế, chính sách, công chức hành chính

1. Bối cảnh trong nước, quốc tế và sự cần thiết phải cải cách tiền lương công chức hành chính trong giai đoạn phát triển mới

Trong điều kiện kinh tế thế giới bước vào thời kỳ toàn cầu hoá, hội nhập sâu rộng, thị trường lao động ngày càng phát triển mạnh, sự cạnh tranh thu hút nhân tài, lao động trình độ cao ngày càng trở nên quyết liệt, gay gắt giữa các quốc gia, khu vực trên thế giới và giữa các ngành, lĩnh vực, khu vực kinh tế trong một quốc gia. Trong bối cảnh đó, khu vực hành chính nhà nước cũng phải đối diện với cạnh tranh quyết liệt từ khu vực bên ngoài trong thu hút lao động thông qua sự kết hợp hài hòa giữa tiền lương, điều kiện làm việc và cơ hội thăng tiến trong xã hội. Thủ tướng Singapore, ông Lý Hiển Long đã từng nói: *Ở Singapore, chúng tôi trả lương cao để thu hút người tài nhất làm trong chính phủ và bản thân tôi cũng phải chứng minh được điều đó.* Bộ trưởng Nội vụ Singapore, ông Teo Chee Hean cũng có câu nói nổi tiếng: *Chúng tôi không muốn lương là động lực duy nhất để níu kéo công chức, nhưng cũng không muốn lương là lý do để họ rời bỏ nhà nước.*

Trong thời gian gần đây, ảnh hưởng của khủng hoảng tài chính và suy thoái toàn cầu đã ảnh hưởng nhất định đến vấn đề cải cách tiền lương nói chung và cải cách tiền lương công chức nói riêng ở các nước. Nhìn chung, các nước có xu hướng tiết kiệm chi tiêu, cắt giảm các khoản thu nhập tăng thêm, phụ cấp nhằm bớt tạo ra gánh nặng cho ngân sách trước suy giảm kinh tế và tạo nguồn cho việc thực hiện các chính sách an sinh xã hội và kích thích kinh tế để vượt qua khủng hoảng. Tuy nhiên, đây cũng là con dao hai lưỡi vì sẽ làm cho sức hút của khu vực công kém đi, nhất là đối với những người tài năng, những vị trí công việc quan trọng; qua đó sẽ ảnh hưởng đến chất lượng công vụ, đến việc hoạch định các cơ chế, chính sách và đến tăng trưởng kinh tế về trung và dài hạn.

Ở nước ta hiện nay, công cuộc cải cách hành chính nhà nước đã bước sang một giai đoạn mới, đòi hỏi cải cách phải thực chất hơn, chất lượng hơn để đáp ứng yêu cầu phát triển của nền kinh tế bước vào ngưỡng cửa thu nhập trung bình; trong đó, vấn đề đội ngũ cán bộ, công chức có ý nghĩa quyết định.

Trong bối cảnh đó, cải cách tiền lương công chức hành chính bước vào một giai đoạn mới với mục tiêu vừa đáp ứng yêu cầu về nội dung cải cách hành chính và yêu cầu về chất lượng nhân lực trong cải cách hành chính. Việt Nam cũng đang đối diện với vấn đề cạnh tranh thu hút nhân tài, lao động trình độ cao trong điều kiện thị trường lao động tự do cạnh tranh; trong khi yêu cầu nâng cao chất lượng công chức, công vụ để đáp ứng yêu cầu cải cách, tái cấu trúc kinh tế là cần thiết thì vấn đề cải cách tiền lương lại khó có thể giải quyết một cách căn bản, triệt để do nhiều nguyên nhân, trong đó có việc chiếc bánh nguồn lực eo hẹp phải chia thành nhiều phần nhỏ với nghịch lý giữa công bằng và hiệu quả.

Trong bối cảnh quốc tế và trong nước như vậy, việc cải cách tiền lương cán bộ, công chức hành chính trở thành nhiệm vụ cấp thiết để đáp ứng yêu cầu hiện đại hóa và nâng cao hiệu quả của hệ thống hành chính, công vụ nhằm phục vụ hiệu quả cho sự phát triển của nền sản xuất – xã hội. Thực tế cho thấy, hệ thống tiền lương công chức hiện nay còn nhiều tồn tại, hạn chế. Kết quả thực hiện cải cách tiền lương cán bộ công chức thời gian qua chưa đạt được mục tiêu đề ra theo các Nghị quyết của Đảng và yêu cầu của cải cách hành chính. Tiền lương chưa là nguồn thu nhập chính, chưa đảm bảo được đời sống của cán bộ, công chức; chưa bảo đảm động viên được cán bộ, công chức tận tâm, gắn bó với công việc; chưa là động lực thúc đẩy cải cách hành chính, phòng chống tham nhũng; chưa có cơ chế, chính sách phù hợp để giữ được và thu hút được nhân tài vào làm việc cho hệ thống hành chính nhà nước.² Đây cũng chính là những vấn đề trọng tâm của quá trình cải cách tiền lương công chức trong thời gian tới ở nước ta.

2. Cơ hội và thách thức đối với cải cách tiền lương công chức hành chính ở Việt Nam

a) Cơ hội:

Cải cách tiền lương công chức hành chính ở nước ta có những cơ hội và thuận lợi căn bản sau đây:

- Thứ nhất, chủ trương cải cách hành chính, cải cách tiền lương công chức của Đảng và Nhà nước: các Nghị quyết Đại hội Đảng và các văn kiện của Nhà nước luôn coi trọng và tập trung nguồn lực phục vụ cải cách tiền lương. Vấn đề cải cách tiền lương công chức, bảo đảm tiền lương công chức đủ sống luôn nhận được sự quan tâm của cả hệ thống chính trị và của toàn xã hội.

- Thứ hai, cải cách tiền lương công chức là điều kiện cần thiết để nâng cao chất lượng công vụ, góp

phần thực hiện hiệu quả cải cách hành chính để phục vụ phát triển kinh tế; qua đó tạo nguồn để cải cách tiền lương. Việc xây dựng đội ngũ công chức chuyên nghiệp để thực hiện nền công vụ hiện đại, hiệu quả là cần thiết tất yếu để đáp ứng yêu cầu phát triển trong giai đoạn mới; do vậy cải cách tiền lương công chức cần phải đi trước một bước để thực hiện mục tiêu này.

- Thứ ba, thừa hưởng kinh nghiệm quốc tế về cải cách tiền lương: trải qua một quá trình phát triển lâu dài, kinh nghiệm cải cách tiền lương công chức ở các nước đã mang lại những bài học kinh nghiệm quý báu cho Việt Nam trong giai đoạn đầu của quá trình cải cách để tránh những thất bại và phát huy những thành công, nhất là trong việc tuyển chọn, đánh giá cán bộ, công chức, xây dựng hệ thống tiền lương, tổ chức hệ thống công vụ,...

- Thứ tư, cải cách tiền lương công chức trong bối cảnh khó khăn hiện nay vừa là thách thức nhưng cũng là cơ hội để các ngành, các cấp vượt qua khó khăn, góp phần xây dựng và vận hành nền hành chính hiệu quả, mang lại lợi ích to lớn và lâu dài cho phát triển kinh tế.

b) Thách thức:

Bên cạnh những cơ hội trên đây, cải cách tiền lương công chức hành chính ở nước ta còn có một số thách thức sau đây:

- Thứ nhất, điều kiện kinh tế - xã hội nước ta có xuất phát điểm thấp; thu nhập bình quân đầu người thấp, bất bình đẳng cao đã có tác động lớn đến cải cách tiền lương công chức. Đồng thời, do tác động của khủng hoảng tài chính và suy thoái kinh tế toàn cầu trên nhiều phương diện, tăng trưởng kinh tế ở nước ta bị ảnh hưởng, lạm phát tăng cao, ảnh hưởng lớn đến sản xuất và đời sống của một bộ phận dân số, trong đó có công chức hành chính. Việc điều chỉnh tiền lương qua các năm chủ yếu là bù trượt giá nên tiền lương thực tế hiện nay còn thấp, chưa đủ bảo đảm đời sống của nhiều đối tượng cán bộ, công chức (Hộp 1).

- Thứ hai, trong điều kiện ngân sách nhà nước còn hạn hẹp, trong khi diện được trả lương từ ngân sách rất lớn, ngoài cán bộ, công chức hành chính còn có khu vực sự nghiệp, hưu trí, người có công với cách mạng... dẫn đến nguồn lực bị dàn đều, trải rộng, không bảo đảm được tính trọng tâm, trọng điểm trong cải cách tiền lương. Thực tế thời gian qua ở nước ta, đối tượng hưởng lương và trợ cấp từ ngân sách quá nhiều và ngày càng tăng làm cho tổng quỹ lương và trợ cấp từ ngân sách ngày càng lớn;

Hộp 1: Ý kiến công luận về thực trạng và Đề án cải cách tiền lương công chức

Kết quả thăm dò ý kiến được thực hiện trong thời gian qua trên Diễn đàn cải cách tiền lương VietNamNet:

- Câu hỏi 1 “Nếu bạn là công chức đã công tác 10 năm và có gia đình gồm 4 thành viên, lương tháng của bạn”: trong số 14.108 người trả lời, có 77% cho biết mức lương hiện nay không đủ cho nhu cầu cuộc sống và họ gặp nhiều khó khăn; 3% nói có thể tiết kiệm từ lương của mình.
- Câu hỏi 2 “Nếu bạn là công chức và lương không đủ sống, bạn làm gì để kiếm tiền?": trong số 15.106 người trả lời, có 35% cho rằng công chức sử dụng thời gian làm việc để làm thêm gia tăng thu nhập; 31% cho biết công chức nhận các khoản thu không chính thức từ vị trí của mình; 25% cho rằng họ làm thêm bằng cách sử dụng mối quan hệ của mình.
- Câu hỏi thứ 3 “Lý do chính khiến bạn lựa chọn tham gia đội ngũ công chức mặc dù mức lương thấp”: trong số 10.973 trả lời, 30% cho rằng nhiều người tham gia đội ngũ công chức để có việc làm ổn định đến khi nghỉ hưu, 26% không biết làm việc ở nơi nào khác, và 18% mong chờ các cơ hội thăng quan tiến chức, 12% mong muốn đóng góp vào sự phát triển của khu vực nhà nước, và 7% mong đợi cơ hội học tập, nâng cao năng lực bản thân.
- Câu hỏi thứ 4 “Dự thảo Đề án cải cách tiền lương cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2012 - 2020 đưa ra ba phương án. Theo bạn phương án nào là tối ưu?": trong số 4.800 người trả lời, 53% chọn phương án thứ hai là lương tối thiểu được đặt ở mức bằng mức bình quân các mức lương tối thiểu vùng của khu vực doanh nghiệp, đồng thời áp dụng hệ số tăng thêm ở những vùng có thị trường lao động phát triển nhằm thu hút người tài vào bộ máy nhà nước.
- Câu hỏi thứ 5 “Nếu là công chức, điều gì đang giữ chân bạn ở lại với bộ máy nhà nước?": trong số 10.745 người trả lời, 37% cho rằng công chức ở lại vì có nhiều cơ hội kiếm thêm thu nhập; 3% cho rằng môi trường làm việc hấp dẫn là lý do giữ chân họ.

(Nguồn: Thái An (2012) từ www.vietnamnet.vn)

tuy nhiên, trong đó chủ yếu là khu vực sự nghiệp công, lực lượng vũ trang, lương hưu và bảo hiểm xã hội; khu vực hành chính nhà nước chỉ chiếm một tỷ trọng khiêm tốn. Với tổng số đối tượng hưởng lương, phụ cấp, trợ cấp từ ngân sách nhà nước chiếm khoảng 7-8% dân số, sức ép chi lương đối với ngân sách nhà nước là rất lớn.³

- Thứ ba, các chính sách tiền lương còn chưa đồng bộ; hiệu quả thực thi chưa cao: Mặc dù quan điểm chỉ đạo của Đảng và Nhà nước đã khá rõ ràng; trong đó việc tập trung nguồn lực cho cải cách tiền lương được coi là chỉ đạo tư phát triển, góp phần nâng cao chất lượng công chức, công vụ và thực hiện cải cách hành chính. Tuy nhiên, việc thể chế hóa và tổ chức triển khai thực hiện gặp khó khăn. Các cơ chế, chính sách còn chưa được cải cách, triển khai đồng bộ; thực thi hiệu quả chưa cao. Việc mở rộng và bổ sung các chế độ phụ cấp không đồng bộ và do nhiều cơ quan có thẩm quyền quyết định dẫn đến hệ thống tiền lương ngày càng phức tạp, không đồng bộ và phá vỡ mặt bằng chung.

- Thứ tư, về thông tin, tuyên truyền, tạo đồng thuận xã hội: thời gian qua, công tác thông tin tuyên truyền, tạo đồng thuận xã hội về cải cách tiền lương nói chung và cải cách tiền lương hành chính nhà nước nói riêng thực hiện chưa rộng khắp, hiệu quả.

3. Chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước trong cải cách chính sách tiền lương đối với

công chức hành chính

Quan điểm của Đảng và Nhà nước ta thời gian qua luôn coi trọng công tác cải cách tiền lương công chức hành chính. Các Nghị quyết Đại hội Đảng và Kết luận của các Hội nghị Trung ương trong thời gian gần đây (đặc biệt là các Hội nghị TW8 khóa IX tháng 8/2003 và TW6 khóa X tháng 01/2008) rất chú trọng đến công tác cải cách tiền lương, nhất là đối với cải cách tiền lương công chức hành chính. Hội nghị Ban Chấp hành Trung ương lần thứ 6, khóa X đã đề ra nhiệm vụ cải cách chính sách tiền lương và tiếp tục khẳng định: “Coi việc trả lương đúng cho người lao động là thực hiện đầu tư cho phát triển, tạo động lực để kinh tế phát triển 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”. Nghị quyết Đại hội XI của Đảng cũng yêu cầu phải tiếp tục cải cách chính sách tiền lương, tạo động lực nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nâng cao hiệu lực, hiệu quả hoạt động của hệ thống chính trị, thúc đẩy phát triển các hoạt động sự nghiệp nhằm chăm lo tốt hơn cho cả người cung cấp dịch vụ và cả đối tượng thụ hưởng.

Căn cứ các Nghị quyết Đại hội Đảng, Chính phủ đã thành lập Ban Chỉ đạo nghiên cứu và cải cách chính sách tiền lương Nhà nước là cơ quan tham mưu cho Thủ tướng Chính phủ và chỉ đạo các cơ quan chức năng tăng cường nghiên cứu, xây dựng

các Đề án cải cách tiền lương và sửa đổi các cơ chế, chính sách, văn bản pháp luật về tiền lương cả trên phạm vi tổng thể và trong từng lĩnh vực. Chính phủ đã chỉ đạo xây dựng các Đề án cải cách tiền lương trong từng lĩnh vực để trên cơ sở đó tổng hợp thành Đề án tổng thể cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công giai đoạn 2012 – 2020, trình Hội nghị Trung ương 5 khóa XI cho ý kiến chỉ đạo để làm cơ sở định hướng chủ đạo cho công tác cải cách tiền lương ở nước ta trong thời gian tới. Trong đó, một trong những nội dung cơ bản của Đề án là: “Tiền lương là thu nhập chủ yếu của người lao động, người lao động phải đủ sống căn bản từ đồng lương; tiền lương phải gắn với năng suất lao động, hiệu quả công việc. Việc cải cách phải giảm được các mâu thuẫn hiện tại của chính sách tiền lương, phù hợp với khả năng của nền kinh tế và ngân sách Nhà nước theo lộ trình thực hiện hợp lý...”⁴.

4. Một số quan điểm định hướng cải cách chính sách tiền lương đối với công chức hành chính trong thời gian tới

Xuất phát từ thực trạng cải cách tiền lương công chức ở nước ta thời gian qua và yêu cầu cải cách tiền lương công chức ở nước ta trong thời gian tới, một số quan điểm định hướng chủ yếu trong cải cách tiền lương công chức ở nước ta trong thời gian tới như sau:

Thứ nhất, tiền lương công chức phải bảo đảm đủ sống

Trong cơ chế thị trường, tiền lương được coi là phương tiện bảo đảm cuộc sống, là động lực bảo đảm chất lượng, hiệu quả công việc. Vì vậy, điều

kiện tiên quyết để xây dựng một hệ thống hành chính vững mạnh, hiệu quả là phải từng bước bảo đảm tiền lương công chức đủ sống, cần coi đây là yếu tố quan trọng đặc biệt để nâng cao chất lượng, hiệu quả công vụ, qua đó góp phần phòng chống tham nhũng. Tiền lương phải từng bước là nguồn thu nhập chính của cán bộ, công chức và đạt mức trung bình khá trên thị trường lao động; là điều kiện quan trọng cho việc củng cố và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, góp phần phòng, chống tham nhũng, lãng phí.

Về bản chất, tiền lương phải được xây dựng trên cơ sở yêu cầu khách quan của quy luật kinh tế thị trường: đó là phản ánh đúng giá trị sức lao động. Ông Vũ Quốc Tuấn (nguyên thành viên Ban nghiên cứu của Thủ tướng) khẳng định: Công nhận giá trị của sức lao động, tiền lương là giá cả của sức lao động, thì trong nền kinh tế thị trường, công chức có quyền đòi hỏi được trả lương đúng với giá trị sức lao động của họ, trong mọi tương quan với thị trường lao động.⁵ Công chức là lực lượng lao động quan trọng, đóng vai trò quyết định đối với việc hoạch định và thực thi chính sách. Do đó, đảm bảo đời sống công chức qua cải cách tiền lương có ý nghĩa hết sức quan trọng đối với sự phát triển kinh tế đất nước.

Đối với chế độ tiền lương công chức hiện nay, để bảo đảm đời sống công chức, việc quy định lương tối thiểu có ý nghĩa hết sức quan trọng. Hiện nay, mức lương tối thiểu chung áp dụng cho cán bộ, công chức, viên chức đã được nâng lên từ 830.000 đồng/tháng lên 1.050.000 đồng/tháng, bắt đầu từ ngày 01/05/2012. Tuy nhiên, mức lương tối thiểu chung mới này vẫn thấp hơn nhiều so với lương tối

Hộp 2: Chính sách tiền lương tối thiểu ở các nước

Theo kinh nghiệm quốc tế, hiện nay, tiền lương tối thiểu được áp dụng ở khoảng 90% các quốc gia trên toàn thế giới (ILO, Global Wage Report 2010/2011). Lương tối thiểu được sử dụng rộng rãi để bảo đảm cho người lao động được trả lương thấp có một mức thu nhập nhất định để bảo đảm đời sống ở mức tối thiểu. Thông thường, mức lương này được điều chỉnh bởi mức tăng lạm phát và cũng theo xu hướng tăng lên cùng với sự phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, trong khủng hoảng tài chính toàn cầu hiện nay, xu hướng điều chỉnh lương tối thiểu chậm lại (năm 2009, có tới 51 quốc gia/108 quốc gia không điều chỉnh mức lương tối thiểu) và rất nhiều quốc gia có mức tăng lương tối thiểu âm.

Thông thường, ở các nước đang phát triển, thường có một tỷ lệ lớn người lao động được trả lương thấp hơn lương tối thiểu do các nguyên nhân như: ấn định mức lương tối thiểu cao, khu vực phi chính thức lớn, tình hình chấp hành luật pháp không nghiêm hoặc người lao động được trả phụ thêm những khoản thu nhập ngoài lương... Tỷ lệ này thay đổi từ 1-45% ở các nước châu Mỹ Latin; 25% ở Thailand (khu vực chế tạo); 29,8% ở Trung Quốc (đối với công nhân địa phương)... Tỷ trọng người lao động được trả không quá 1,25 USD/ngày năm 2011 trên toàn thế giới bình quân là 14,8% (xem WB, 2012). Biện pháp hỗ trợ đối với các trường hợp có thu nhập thấp là bổ sung thêm các khoản thu nhập thêm trong công việc, cho hoàn thuế hoặc hỗ trợ thu nhập trực tiếp từ Chính phủ.

thiếu vùng áp dụng cho doanh nghiệp. Cụ thể, lương tối thiểu cho cán bộ, công chức vẫn chỉ bằng 75% lương tối thiểu vùng thấp nhất (vùng IV: 1,4 triệu đồng/tháng) và bằng 52,5% lương tối thiểu vùng cao nhất (vùng I: 2 triệu đồng/tháng). So với mức chi tiêu bình quân, mức lương tối thiểu chung mới chỉ bằng 58,1% mức chi tiêu bình quân 1 nhân khẩu của cả nước.

Một trong những biện pháp hiệu quả để nâng lương của công chức hiện nay là nâng mức lương tối thiểu đạt một mức nhất định để bảo đảm đời sống của công chức.⁶ Trong đó, việc lựa chọn tiêu chuẩn phù hợp để xác định lương tối thiểu có ý nghĩa hết sức quan trọng; cần kết hợp hài hoà giữa nhiều tiêu thức phù hợp, trong đó có các tiêu thức quy định về pháp lý (dựa vào nhiều tiêu chí, trong đó có bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và xem xét khả năng chi trả của người sử dụng lao động), tiêu thức về quan hệ giữa tiền lương tối thiểu và chính sách xã hội (tỷ lệ nghèo và bất công bằng tiền lương) và tiêu thức về quan hệ giữa tiền lương tối thiểu với chính sách kinh tế (tổng cầu, việc làm và lạm phát) (xem Francois Eyraud and Catherine Saget, 2005).

Để tạo một chính sách tiền lương bền vững, cần sử dụng tiền lương tối thiểu một cách hiệu quả, thường xuyên tăng mức lương tối thiểu cho phù hợp với trượt giá, tốc độ phát triển kinh tế xã hội, bảo đảm tính đơn giản, khả năng áp dụng, phạm vi áp dụng và tính bền vững. Thông thường, mức lương tối thiểu được xác định bằng khoảng 40% tiền lương trung bình (xem ILO, 2008). Đồng thời, cần thực hiện các giải pháp nhằm khuyến khích, thúc đẩy việc đàm phán thỏa thuận lương tập thể trên cơ sở tiền lương tối thiểu và có các số liệu thống kê đầy đủ, hệ thống về tiền lương để làm tiêu thức so sánh trong toàn xã hội.

Thứ hai, xây dựng cơ chế tiền lương công chức cạnh tranh theo cơ chế thị trường

Cải cách tiền lương phải tôn trọng các quy luật của cơ chế thị trường, trước hết là bảo đảm quy luật giá trị sức lao động và quy luật cạnh tranh. Việc xây dựng cơ chế tiền lương công chức phải đảm bảo các nguyên tắc công bằng theo chiều ngang và chiều dọc. Theo đó, xét trên phạm vi tổng thể toàn xã hội, người có đóng góp như nhau thì được hưởng lương như nhau và người có đóng góp nhiều phải được hưởng lương nhiều hơn người đóng góp ít. Trong một nền kinh tế, tiền lương phải bảo đảm phù hợp với đóng góp của người lao động và tính tương thích, có so sánh giữa các khu vực, thành phần kinh

tế. Tiền lương của công chức cần được trả tương xứng với tiền công của khu vực ngoài nhà nước với những người cùng mức độ cống hiến, trình độ năng lực. Trong đó, lương với người mới vào nghề cũng phải đảm bảo cho công chức đủ sống bằng lương; tiền lương bằng nhau cho các công việc như nhau và được thực hiện trong các điều kiện giống nhau. Tiền lương khác nhau căn cứ vào những khác biệt về hiệu quả công việc, không nặng về bằng cấp, tuổi tác, thâm niên trong nghề.

Theo kinh nghiệm quốc tế, việc cải cách hệ thống tiền lương công chức thường hướng đến việc xây dựng cơ chế tiền lương thị trường cạnh tranh.⁷ Thông thường, công chức thường cần đòi hỏi có trình độ cao so với mức trung bình của xã hội, có quan hệ, ảnh hưởng lớn, vừa đòi hỏi trách nhiệm, vừa có điều kiện về quyền lực vì làm trong cơ quan công quyền. Vì vậy, nếu trả lương thấp thì tất nhiên sẽ phát sinh nhiều tiêu cực, tham nhũng. Trong điều kiện thị trường lao động cạnh tranh, tiền lương công chức cần phải bảo đảm quan hệ tương quan hợp lý với mặt bằng tiền lương, thu nhập của khu vực thị trường vì nếu không sẽ dẫn đến mâu thuẫn lợi ích, công chức quan tâm đến các hành vi tạo thu nhập không chính đáng hoặc chảy máu chất xám từ khu vực hành chính nhà nước ra khu vực ngoài nhà nước. Hiện nay đang tồn tại nghịch lý: tiền lương trả cho công chức không đủ sống và thấp hơn nhiều so với khu vực thị trường đối với nhiều lĩnh vực nhưng lại có một bộ phận công chức giàu lên nhanh chóng. Trong đó, thu nhập tăng thêm có thể chính đáng trong một số trường hợp nhưng cũng có thể không chính đáng do lợi dụng chức vụ, quyền hạn hoặc tham nhũng trong thực thi công vụ.

Trong bối cảnh nước ta hiện nay, không thể thực hiện ngay cơ chế tiền lương thị trường cạnh tranh đối với toàn bộ hệ thống công chức mà cần từng bước thực hiện hiệu quả cơ chế này đối với từng lĩnh vực, bộ phận công chức, bảo đảm phù hợp với đặc điểm, điều kiện của từng lĩnh vực, chức danh công việc cụ thể. Trên cơ sở phân tích, đánh giá kết quả thí điểm sẽ mở rộng phạm vi triển khai áp dụng trong trung và dài hạn.

Thứ ba, từng bước tiến tới tiền lương, xây dựng chế độ tiền lương “sạch”

Tiến tới tiền lương thông qua việc đưa mọi khoản lương, trợ cấp, phụ cấp cả bằng tiền và hiện vật vào tiền lương. Việc tiến tới tiền lương và tăng lương cho công chức đủ bảo đảm cuộc sống sẽ góp phần xây dựng chế độ tiền lương “sạch” để giúp công chức thực hiện nghiêm túc chức trách và

nhiệm vụ được giao, qua đó góp phần nâng cao chất lượng công vụ. Bên cạnh việc bảo đảm đời sống công chức, chế độ tiền lương sạch còn góp phần quan trọng trong việc nâng cao đạo đức công vụ, niềm tin của công chúng vào hệ thống các cơ quan công quyền; qua đó góp phần quan trọng đối với sự ổn định và phát triển của xã hội.

Trong bối cảnh nước ta hiện nay, một số khoản thu nhập có thể tính ngay vào lương là chi phí phương tiện đi lại, phương tiện, công cụ làm việc, tiền thuê nhà ở, nhà công vụ. Việc tiền tệ hoá tiền lương sẽ bảo đảm tiết kiệm nguồn lực và thúc đẩy phân công lao động xã hội theo hướng chuyên nghiệp hóa. Để hướng đến từng bước xây dựng chế độ tiền lương sạch, cần triển khai từng bước việc xây dựng chế độ tiền lương theo chức danh và trả lương gắn với hiệu quả công việc gắn với tiền tệ hoá tiền lương và tăng lương tối thiểu để bảo đảm đời sống công chức.⁸

Thứ tư, bảo đảm nguồn lực tài chính ổn định, bền vững cho cải cách tiền lương công chức

Cải cách chính sách tiền lương cần được thực đi trước một bước để góp phần xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức chuyên nghiệp, hiện đại, thực sự có tác dụng khuyến khích cán bộ, công chức nâng cao trình độ, năng lực công tác và động cơ làm việc đúng đắn, sáng tạo. Tuy nhiên, đến thời điểm hiện nay việc cải cách tiền lương vẫn chưa đạt được các mục tiêu cải cách tiền lương đề ra theo chủ trương của Đảng và Nhà nước; trong đó có 2 điểm nổi bật là: (i) Chưa cơ cấu lại được chi ngân sách để có cơ chế huy động và sử dụng có hiệu quả nhiều nguồn lực ngoài ngân sách cho cải cách tiền lương; (ii) Đối tượng hưởng lương và trợ cấp ngày càng tăng, tổng quỹ lương và trợ cấp ngày càng chiếm tỷ trọng lớn trong tổng chi ngân sách nhưng các mức lương tính theo chế độ lại quá thấp và chưa đủ sống.

Theo đó, các vấn đề mấu chốt để bảo đảm tính bền vững về nguồn lực tài chính đối với cải cách tiền lương công chức hành chính nói riêng và cải cách tiền lương nói chung ở nước ta hiện nay cần phải giải quyết đồng thời là: (i) tăng lương, bảo đảm đời sống, gắn trả lương với nhiệm vụ và hiệu quả công việc kết hợp với (ii) giảm quy mô, phạm vi đối tượng được hưởng lương từ ngân sách nhà nước. Như vậy, định hướng cơ bản trong việc tạo nguồn tài chính ổn định, bền vững cho cải cách tiền lương công chức thời gian tới như sau:

- Thứ nhất, thực hiện nghiêm túc, hiệu quả chương trình tinh giảm biên chế hành chính nhà

nước, tách khu vực sự nghiệp ra khỏi đối tượng hưởng lương từ ngân sách nhà nước, bảo đảm tính hiệu quả, khả thi; qua đó sẽ bảo đảm điều kiện tiền đề cho việc thực hiện cơ cấu lại chi ngân sách tạo nguồn tăng lương theo hướng không những bảo đảm đời sống ở mức trung bình mà còn đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đối với một số lĩnh vực công việc quan trọng.

- Thứ hai, tập trung cải cách, xây dựng cơ chế phù hợp về tuyển chọn, kiểm tra, giám sát, đánh giá tình hình thực hiện nhiệm vụ, kết quả công việc của công chức theo chức danh, nhiệm vụ công việc và chế độ khuyến khích vật chất, chức vụ phù hợp theo kết quả công việc; trong đó cần coi trọng các vấn đề cơ bản đối với động cơ làm việc, cống hiến của cán bộ, công chức trong điều kiện cơ chế thị trường: thu nhập, môi trường làm việc, cơ hội thăng tiến.

Ngoài ra, cần tính toán tiêu chuẩn, định mức chi phí tiền lương hành chính phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội đất nước và tăng cường thực hiện chính sách tiết kiệm. Việc tiết kiệm các khoản chi ngân sách và ưu tiên nguồn lực cho thực hiện cải cách tiền lương cần phải thực hiện nghiêm túc, triệt để ở tất cả các ngành, các cấp. Việc tiết kiệm chi ngân sách cần thực hiện từ những việc nhỏ như kinh phí phục vụ các hoạt động nghiên cứu khoa học, dự án luật, nghị định, đầu tư, hội thảo, hội nghị,... Đồng thời, cần rà soát, tính toán lại các khoản chi ngân sách lãng phí, kém hiệu quả, không cần thiết, kể cả đối với đầu tư công để có nguồn cải cách tiền lương công chức.

Thứ năm, tạo môi trường làm việc hiệu quả, trọng dụng nhân tài

Môi trường làm việc có ý nghĩa quan trọng đối với đội ngũ công chức trong việc phát huy vai trò và đóng góp của từng cá nhân. Trong bối cảnh phức tạp của hệ thống công chức nước ta hiện nay, có những người có tuổi, không còn nhiều cơ hội thăng tiến và cũng khó có thể tìm việc bên ngoài; có những người kém năng lực nhưng lại có quan hệ tốt và nuôi tham vọng thăng quan tiến chức; có những người làm việc cho Nhà nước để thuận tiện cho công việc cá nhân nhưng cũng có những người có năng lực, trình độ thực sự, muốn được khẳng định mình và khát khao được cống hiến. Tuy nhiên, tồn tại nghịch lý là những người có năng lực, trình độ và động cơ cống hiến lại thường rất khó thăng tiến trong môi trường công chức, một phần do họ có thể tự trọng cao, một phần do thăng trầm, dăm tranh luận đến cùng.

Vì vậy, bên cạnh trả tiền lương đủ sống, cần có

một môi trường làm việc trong sạch, hiệu quả, bảo đảm cho những người có tài năng, có động cơ tốt được làm việc, cống hiến và phát huy hiệu quả. Ở đây, vai trò của người lãnh đạo có ý nghĩa rất quan trọng.⁹ Theo kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn cải cách tiền lương ở nước ta thời gian qua, tăng cường phân cấp gắn với nâng cao tính tự chủ và trách nhiệm giải trình là một định hướng quan trọng trong cải cách tiền lương. Phó Chủ tịch Ủy ban nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh Lê Minh Trí đã kiến nghị được có cơ chế mềm trong chính sách tiền lương để thúc đẩy sự phát triển; trong đó mức lương tối thiểu bằng với mức quy định chung của cả nước còn mức tối đa là do địa phương chủ động.

Việc tiếp tục thực hiện và mở rộng phạm vi áp dụng chủ trương khoán quỹ lương theo biên chế và khoán chi phí hành chính ổn định một số năm là hết sức cần thiết nhằm tạo động lực giảm biên chế, khuyến khích cán bộ công chức nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác. Trong đó, điều quan trọng là phải có những quy định cụ thể về chế độ chi tiêu, tiết kiệm trong cơ quan hành chính nhà nước để bảo đảm thu nhập của cán bộ, công chức được tăng thêm và công việc thực hiện tốt. Đồng thời, cần tăng cường thực hiện chế độ hợp đồng công việc đối với các công việc phục vụ để tiết kiệm chi phí và chuyên nghiệp hóa. Trong đơn vị được khoán quỹ lương, cần thực hiện nghiêm túc các quy định dân chủ cơ sở, bảo đảm công khai minh bạch trong chi tiêu tài chính và thu nhập đối với từng cán bộ, công chức.

Việc tăng cường trách nhiệm và thẩm quyền cho người đứng đầu đơn vị có ý nghĩa hết sức quan trọng. Cần triển khai việc thực hiện thí điểm việc đánh giá hiệu quả công việc của cán bộ, công chức hàng năm với các quy định, quy trình, nguyên tắc rõ ràng, cụ thể, dễ triển khai thực hiện. Xác định rõ thẩm quyền và trách nhiệm cụ thể của người đứng đầu đơn vị trong việc tuyển dụng, bổ nhiệm, đề bạt, khen thưởng cán bộ, công chức đi đôi với việc tăng cường sự kiểm tra, giám sát của cấp có thẩm quyền và đội ngũ cán bộ, công chức trong cơ quan.

Thứ sáu, phối hợp đồng bộ trong cải cách hành chính

Một trong những nguyên tắc căn bản của cải cách tiền lương công chức phải bảo đảm không cào bằng, bình quân, gắn với vị trí, chất lượng, hiệu quả công việc và sắp xếp tổ chức bộ máy và biên chế. Vì vậy, việc phối hợp đồng bộ giữa cải cách tiền lương với cải cách các lĩnh vực liên quan, nhất là cải cách biên chế trong tổng thể cải cách hành chính có ý nghĩa

hết sức quan trọng để bảo đảm tính hệ thống, toàn diện với lộ trình và giải pháp phù hợp để phát huy vai trò tương trợ lẫn nhau. Việc gắn các nhiệm vụ cải cách hành chính với cải cách tiền lương có thể được thực hiện qua nhiều cách; trong đó có một phương pháp quan trọng là thực hiện nguyên tắc trả lương theo vị trí, nhiệm vụ và mức độ hoàn thành công việc. Việc vận dụng nguyên tắc này cũng cần phải bảo đảm tính mềm dẻo, linh hoạt và tùy thuộc vào điều kiện cụ thể để có thể phát huy hiệu quả và tránh những tác động tiêu cực.¹⁰

Tinh giản bộ máy hành chính gắn với cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức là một trong những điều kiện tiên quyết của cải cách tiền lương. Cần xác định rõ quy mô, phạm vi công chức hành chính, cơ cấu việc làm, chức danh cụ thể trong từng cơ quan. Thực hiện phải cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức trên cơ sở xác định rõ chức năng, nhiệm vụ của từng bộ phận, chức danh và tổ chức tuyển chọn, sắp xếp đúng người, đúng việc. Từng bước quy định lượng hoá chức danh hành chính và trả lương đúng với chức danh, hiệu quả công việc đối với từng chức danh cán bộ, công chức, gắn với nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức. Tinh giản biên chế là một công việc cần thiết và phải làm thường xuyên, liên tục và có hệ thống để thu hút được người làm việc tốt và đưa ra khỏi hệ thống những người không đủ tiêu chuẩn. Theo ông Đặng Như Lợi, nguyên Phó Chủ nhiệm Ủy ban các vấn đề xã hội của Quốc hội, đối với khoảng 40% tổng số cán bộ, công chức, viên chức không đủ chất lượng theo yêu cầu hiện nay, bố trí công việc thích hợp hoặc giải quyết chính sách cho họ tự lo việc làm.¹¹

Để giảm biên chế, cần xác định rõ phạm vi, đối tượng được gọi là cán bộ, công chức; không nên quy định cứ làm việc ở cơ quan, đơn vị công quyền đều là cán bộ, công chức; trong đó tăng cường hình thức lao động phục vụ theo chế độ hợp đồng lao động, áp dụng tiền lương theo doanh nghiệp. Kinh nghiệm quốc tế về cải cách chế độ tiền lương, công vụ cũng cho thấy cần phải rà soát lại hệ thống cán bộ, công chức, tinh giản biên chế và sắp xếp lại bộ máy và coi đó là một bộ phận cấu thành quan trọng trong các điều kiện để bảo đảm cải cách tiền lương đạt hiệu quả và bền vững. Một trong những giải pháp quan trọng là thực hiện chế độ nghỉ hưu sớm và tự nguyện thôi việc. Thông thường, việc cưỡng ép hành chính để giảm áp lực về tài chính và dư thừa công chức thường kém hiệu quả và gây ra hậu quả về chính trị - xã hội nên một số quốc gia đã áp dụng các biện pháp nghỉ hưu sớm và tự nguyện thôi việc

đối với những công chức đã đủ điều kiện về hưu và được nhận một khoản tiền nhất định. Mặc dù vậy, cần xem xét kỹ từng trường hợp cụ thể vì biện pháp này có thể là con dao hai lưỡi: những người tốt sẽ ra đi, trong khi những người thực sự cần nghỉ hưu sớm ở lại.

Về cải cách biên chế, WB (2010) cho rằng cần có quy định về định mức tối đa và kiểm soát quy mô lực lượng lao động của khu vực công. Cần xem xét việc cải cách hướng đến trả lương dựa vào các chỉ tiêu phản ánh về kết quả công việc. Cần có các cơ chế khuyến khích cho việc giảm biên chế và kiểm soát tổng quỹ lương cùng với việc tăng cường huy động tuyển dụng nguồn lực từ bên ngoài, kể cả là các quan chức cao cấp dựa trên cơ sở hệ thống chức danh công việc theo luật lao động và phân cấp quyền hạn, trách nhiệm cho người sử dụng lao động.

Thứ bảy, thống nhất, tạo đồng thuận xã hội về cải cách tiền lương công chức

Vấn đề tiền lương cũng là một trong những chủ đề chính sách quan trọng thu hút dư luận ở nước ta trong thời gian qua. Như Bộ trưởng Bộ Nội vụ Nguyễn Thái Bình đã nói, đây là vấn đề mang tính chất cấp bách, bức xúc và tất cả các cơ quan trong hệ thống chính trị rất quan tâm. Vì vậy, việc thống nhất, tạo đồng thuận xã hội về cải cách tiền lương công chức có ý nghĩa quan trọng, góp phần bảo đảm sự thành công của cả quá trình cải cách và tránh vấp phải những phản ứng chính trị - xã hội gây khó khăn cho quá trình cải cách.

Cải cách tiền lương công chức là một quá trình phức tạp. Singapore đã mất hơn hai thập kỷ để cải cách tiền lương công chức theo hướng bảo đảm nguyên tắc thị trường cạnh tranh. Theo Nunberg (1989), các yếu tố chính trị, xã hội đóng vai trò quan trọng trong việc cải cách hành chính và tiền lương; tuy nhiên đây là các nghiên cứu về lĩnh vực này thường còn thiếu trong nghiên cứu cải cách tiền lương dẫn đến chưa có sự thống nhất, đồng thuận về quan điểm cải cách. Các mục tiêu mâu thuẫn nhau

liên quan đến việc bảo đảm nền tài chính công vững mạnh và hiệu quả khu vực hành chính trong các chiến lược phát triển cần được xem xét, phân định rõ để có trình tự ưu tiên hợp lý, phù hợp với đặc điểm và điều kiện kinh tế xã hội. Vì vậy, cần thực hiện thông tin, tuyên truyền và tạo đồng thuận xã hội để có thể thực hiện được các mục tiêu ưu tiên về cải cách tiền lương công chức, góp phần thúc đẩy nền kinh tế phát triển.

5. Kết luận

Cải cách tiền lương đã được bàn đến nhiều qua các đề án, đề tài, diễn đàn chính sách. Vấn đề cần thiết là phải thực hiện cải cách thực sự, không khẩu hiệu, giáo điều; đây là vấn đề thành công hay thất bại của công cuộc cải cách hành chính. Cải cách tiền lương phải có ý nghĩa thiết thực đối với đời sống cán bộ công chức, là động lực để nâng cao chất lượng, hiệu quả công vụ và cải cách hành chính.

Thay cho kết luận, bài viết này đưa ra 5 vấn đề chủ yếu đặt ra đối với cải cách tiền lương của Cố vấn về cải cách hành chính và chống tham nhũng của UNDP Jairo Acuna-Alfaro (Thái An, 2012):

(I) Cần làm gì để tạo điều kiện thuận lợi cho cải cách, hướng tới một hệ thống hành chính công hiện đại và chuyên nghiệp hơn?

(II) Cần phân biệt rõ hơn giữa tiền lương, phụ cấp, tiền lương và thu nhập trong lĩnh vực công vụ.

(III) Cần có cơ chế đãi ngộ mang tính cạnh tranh hơn để giữa chân công chức có năng lực, trình độ, tránh chảy máu chất xám sang khu vực tư nhân.

(IV) Cần xây dựng môi trường làm việc hấp dẫn hơn, đảm bảo tính công bằng để công chức cảm thấy được đối xử công bằng và có được môi trường làm việc không có ‘vị thân’ và phân biệt đối xử.

(V) Cần thay đổi cách quản lý nguồn nhân lực công vụ nhằm đánh giá đúng tài năng và khuyến khích công chức có tài đảm nhận các vị trí quan trọng. □

Chú thích:

1. Các quan điểm phản ánh trong tài liệu này là của các tác giả; không nhất thiết phản ánh quan điểm của các tổ chức, cá nhân liên quan. Ý kiến đóng góp xin gửi qua địa chỉ email: dongochuynh@yahoo.com

2. Chủ tịch UBND TP Hà Nội Nguyễn Thế Thảo đã nhận định:

“Trong đội ngũ công chức Hà Nội vẫn còn những người gây phiền hà, sách nhiễu với người dân và doanh nghiệp, thậm chí tiêu cực, nhũng nhiễu, thiếu trách nhiệm, làm không đến nơi đến chốn, thờ ơ trước những khó khăn, bức xúc và những yêu cầu chính đáng của người dân và doanh nghiệp, đùn đẩy, né tránh trách nhiệm và phối hợp thiếu thiện chí và chặt chẽ”. (Xem Thùy Chung, 2011).

3. Theo Thứ trưởng Bộ Nội vụ Nguyễn Tiến Dĩnh, đội ngũ cán bộ, công chức chỉ khoảng 530.000 người nhưng đối tượng hưởng lương, trợ cấp khoảng 6,2 triệu người, gồm 1,6 triệu người thuộc diện chính sách, 1,4 triệu hưu trí, 1,6 triệu viên chức, chưa kể lực lượng vũ trang (www.vietnamnet.vn).

4. Xem Nguyễn Thanh Phúc (2012).

5. Xem Nguyễn Hữu Dũng (2012).

6. Theo ông Lê Hoài Trung, Phó Giám đốc Sở Nội vụ Thành phố Hồ Chí Minh: *“Kiến nghị nâng mức lương tối thiểu sát giá thị trường và mức lương tối thiểu nên chia theo vùng như cách tính lương tối thiểu của khối doanh nghiệp. Đồng thời, cần phải cải cách thang, bảng lương hiện nay vì nó quá nhiều bậc, gây rối khi thực hiện nhưng lại không phản ánh đúng bản chất lương của mỗi người”*.

7. Nhờ cải cách tiền lương, các kỳ thi tuyển dụng công chức của Trung Quốc đã trở nên cạnh tranh khốc liệt. Trong kỳ thi cuối năm 2010, hơn 1 triệu thí sinh phải cạnh tranh gay gắt cho 16.000 công việc (tỷ lệ chọi 1:64). Tại các cơ quan cấp bộ như Cục Năng lượng quốc gia hay Bộ Văn hóa, có tới gần 5.000 hồ sơ ứng tuyển cho chỉ một vị trí duy nhất (Xem www.vietnamnet.vn)

8. Vụ trưởng Vụ Chính sách địa phương, Bộ Nội vụ Nguyễn Hữu Đức: *“Chúng ta đang trả lương theo bảng cấp, chuyên môn và thâm niên, trong khi kết quả, hiệu quả công việc mới là thước đo, tạo nên sự hợp lý. Có làm tốt việc trả lương theo hiệu quả công việc thì mới tạo động lực cho sáng tạo”*.

9. Một công chức khi rời cơ quan nhà nước đã có tâm sự: *“Khi những công chức có năng lực rời bỏ cơ quan nhà nước vì đồng lương ít ỏi thì mới chỉ là một điều đáng buồn, nhưng nếu họ phải rời bỏ công sở chỉ vì không có cơ hội cống hiến thì đây mới thực sự là một nguy cơ đáng báo động!”* Xem Thủy Chung (2012).

10. Đại biểu Quốc hội Nguyễn Cao Phúc (Quảng Ngãi) đã khẳng định: *“Định hướng sắp tới là phải làm sao để tiền lương thực sự là động lực trong quá trình cải cách hành chính, nâng cao hiệu lực, hiệu quả của bộ máy hành chính nhà nước, hạn chế những nhiễu, tiêu cực”*.

11. Xem Đặng Như Lợi (2012)

Tài liệu tham khảo:

1. Cẩm Quyên, (2011), Công chức loay hoay kiếm kế sinh nhai, www.vietnamnet.vn
2. Đặng Như Lợi, (2012), Phải cải cách cơ bản chính sách tiền lương hiện hành, www.daibieunhandan.vn
3. Nguyễn Thanh Phúc, (2012), Lương phải là động lực phấn đấu cho người lao động, Tạp chí Tuyên giáo số 4/2012
4. Nguyễn Hữu Dũng, (2012), Không sống bằng lương, công chức phất lên nhờ “lậu”, www.vietnamnet.vn
5. Thái An, (2012), Cải cách lương công chức Việt trong mắt chuyên gia Tây, www.vietnamnet.vn
6. Thủy Chung, (2011), Thứ trưởng Nội vụ: Cần cái nhìn cách mạng về lương công chức, www.vietnamnet.vn
7. Singapore không để công chức dứt áo vì lương, www.vietnamnet.vn
8. Thủy Chung, (2012), Vì sao tôi dứt áo ra đi? www.vietnamnet.vn
9. Barbara Nunberg, (1989), Public Sector Pay and Employment Reform: A Review of World Bank
10. Experience, World Bank Discussion Papers 68
11. Francois Eyraud and Catherine Saget, 2005, The fundamentals of minimum wage fixing, ILO.
12. ILO, (2010), Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis
13. ILO, (2008), Global Wage Report 2008 / 09: Minimum wages and collective bargaining towards policy coherence
14. Nick Manning and Jurgen Blum, (2010), World Bank Approach to Public Sector Management 2011-2020: Better Results from Public Sector Institution
15. Predrag Bejaković, Vjekoslav Bratić, Goran Vukšić, (2008), Employment in the Public Sector: International Comparisons, Institute of Public Finance Newsletter No. 51
16. WB, (2012), Global Employment Trends 2012: Preventing a deeper jobs crisis