

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

LÊ PHÚC HIẾU

**NGHIÊN CỨU THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG
TRONG BỆNH VIỆN CÔNG LẬP Ở VIỆT NAM HIỆN NAY**

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

Hà Nội - 2016

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI

LÊ PHÚC HIẾU

**NGHIÊN CỨU THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG
TRONG BỆNH VIỆN CÔNG LẬP Ở VIỆT NAM HIỆN NAY**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã số: 60340404

LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS. TS TRẦN THỊ THU

Hà Nội - 2016

LỜI CAM ĐOAN

Họ và tên tác giả : Lê Phúc Hiếu

Sinh năm : 14/8/1984

Mã học viên : QT04032

Đề tài luận văn : Nghiên cứu thực hiện chính sách tiền lương trong bệnh viện công lập ở Việt Nam hiện nay.

Tôi xin cam đoan luận văn này hoàn toàn do tôi thực hiện. Các đoạn trích dẫn và số liệu sử dụng trong luận văn đều được dẫn nguồn và có độ chính xác trong phạm vi hiểu biết của tôi.

Nếu vi phạm lời cam đoan này, tôi xin chịu hoàn toàn trách nhiệm theo quy định của trường Đại học Lao động và Xã hội./.

Hà Nội, ngày tháng năm 2016

Học viên thực hiện

Lê Phúc Hiếu

LỜI CẢM ƠN

Trước tiên, tôi xin được gửi lời cảm ơn chân thành đến tất cả các quý thầy cô đã giảng dạy trong chương trình cao học niên khóa 4 - trường Đại học Lao động và Xã hội, những thầy cô đã truyền đạt cho tôi những kiến thức hữu ích về nguồn nhân lực & quản trị nguồn nhân lực, làm cơ sở cho tôi thực hiện tốt luận văn thạc sỹ này.

Với lòng kính trọng và biết ơn, tôi xin được bày tỏ lời cảm ơn đến PGS.TS Trần Thị Thu, người đã khuyến khích, chỉ dẫn tận tình cho tôi trong suốt thời gian thực hiện nghiên cứu này.

Sau cùng tôi xin gửi lời biết ơn sâu sắc đến gia đình đã luôn tạo điều kiện tốt nhất trong suốt quá trình học tập cũng như thực hiện luận văn này.

Hà Nội, ngày tháng năm 2016

Học viên thực hiện

Lê Phúc Hiếu

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	0
LỜI CẢM ƠN	1
DANH MỤC CÁC BẢNG	iii
LỜI NÓI ĐẦU.....	1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TRONG CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP	8
1.1 Các khái niệm	8
1.1.1. Khái niệm tiền lương	8
1.1.2. Chính sách tiền lương	8
1.2. Nội dung của chính sách tiền lương trong các đơn vị sự nghiệp	9
1.2.1. Chính sách tiền lương tối thiểu (mức lương cơ sở)	9
1.2.2. Chính sách thang bảng lương và phụ cấp lương	12
1.2.3. Chính sách quản lý tiền lương - thu nhập trong các đơn vị sự nghiệp	19
1.3. Nhân tố ảnh hưởng đến chính sách tiền lương trong các đơn vị sự nghiệp	25
1.3.1. Những nhân tố bên ngoài	25
1.3.2. Những nhân tố bên trong.....	26
1.4. Kinh nghiệm thực hiện chính sách tiền lương ở một số nước và bài học kinh nghiệm đối cho Việt Nam.....	27
1.4.1. Chính sách tiền lương ở Singapore.....	27
1.4.2. Chính sách tiền lương công chức ở Trung Quốc.....	30
1.4.3. Bài học kinh nghiệm cho việc thực hiện chính sách tiền lương trong các đơn vị sự nghiệp ở Việt Nam	33
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TRONG BỆNH VIỆN CÔNG LẬP Ở VIỆT NAM HIỆN NAY	36
2.1. Tổng quan về bệnh viện công lập ở Việt Nam	36
2.1.1. Khái niệm và phân loại viên chức trong bệnh viện công lập.....	37
2.1.2. Giới thiệu về 3 bệnh viện công lập khảo sát.....	41

2.2. Thực trạng thực hiện chính sách tiền lương trong bệnh viện công lập ở Việt Nam.	41
2.2.1. Thực trạng thực hiện chính sách tiền lương tối thiểu chung (mức lương cơ sở).....	42
2.2.2. Thực trạng thực hiện chính sách thang bảng lương và phụ cấp lương	42
2.2.3. Chính sách quản lý tiền lương và thu nhập.....	48
2.3. Nhân tố ảnh hưởng đến thực hiện chính sách tiền lương trong bệnh viện công lập ở Việt Nam.	53
2.3.1. Nhân tố bên ngoài.....	53
2.3.2. Nhân tố bên trong.....	54
2.4 Đánh giá chung việc thực hiện chính sách tiền lương trong các bệnh viện công lập ở Việt Nam	54
2.4.1. Những kết quả đã đạt được	54
2.4.2. Những tồn tại, hạn chế	56
CHƯƠNG 3:MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM THỰC HIỆN TỐT HƠN CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TRONG CÁC BỆNH VIỆN CÔNG LẬP Ở VIỆT NAM	57
3.1. Phương hướng phát triển của các bệnh viện công lập ở Việt Nam.	57
3.2. Giải pháp nhằm thực hiện tốt hơn chính sách tiền lương trong các bệnh viện công lập ở Việt Nam.	58
3.2.1. Hoàn thiện chính sách tiền lương tối thiểu trong các bệnh viện công lập ở Việt Nam.....	58
3.2.2. Hoàn thiện chính sách thang, bảng lương, quan hệ tiền lương và phụ cấp lương	60
3.2.3. Hoàn thiện chính sách quản lý tiền lương và thu nhập	63
3.2.4. Xây dựng hệ thống trả lương theo vị trí việc làm	66
3.3. Một số kiến nghị khác	68
KẾT LUẬN.....	69
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	72

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 1.1: Bảng lương chuyên gia cao cấp	13
Bảng 1.2: Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ đối với viên chức.....	14
Bảng 2.1: Cơ sở y tế khối hành chính, sự nghiệp năm 2012 theo cấp quản lý	36
Bảng 2.3: Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ đối với viên chức trong các bệnh viện công lập	44
Bảng 2.4: Một số chỉ tiêu tiền lương thực hiện năm 2014	51
Bảng 3.1: Mức lương và quan hệ tiền lương trong khu vực thị trường năm 2010.....	63

LỜI NÓI ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Chính sách tiền lương là một yếu tố quan trọng cấu thành trong hệ thống chính sách kinh tế - xã hội. Chính sách tiền lương không chỉ trực tiếp tác động đến đời sống của những người làm công ăn lương, người dân trong xã hội mà còn ảnh hưởng đến năng suất, hiệu quả công tác, tích lũy và tiêu dùng, đến quan hệ giữa các tầng lớp lao động, giữa các ngành nghề, các khu vực, đến động lực phát triển và tăng trưởng kinh tế, đến vấn đề ổn định chính trị, xã hội. Khi kinh tế - xã hội thay đổi đòi hỏi sự thay đổi của các chính sách kinh tế - xã hội và vì vậy, chính sách tiền lương cũng phải thay đổi theo.

Chính sách tiền lương luôn được Nhà nước, thường xuyên điều chỉnh, bổ sung và cải tiến phù hợp với yêu cầu kinh tế - xã hội trong từng giai đoạn. Do đó, việc thực hiện chính sách tiền lương đã góp phần thúc đẩy kinh tế phát triển, cải thiện đời sống của viên chức nói chung và viên chức ngành y tế nói riêng. Quá trình đổi mới nền kinh tế đất nước trong hơn 20 năm qua đã đạt được nhiều kết quả tốt, kinh tế tăng trưởng mạnh, đời sống của nhân dân và người lao động ngày càng được nâng cao.

Trong quá trình này, chính sách tiền lương trải qua các đợt cải cách và được hoàn thiện từng bước nhằm phát huy được những tác dụng tích cực. Tuy nhiên, chính sách tiền lương vẫn còn bộc lộ những hạn chế làm ảnh hưởng đến việc tạo động lực làm việc của viên chức. Đặc biệt viên chức ngành y tế do các mức lương còn thấp, chưa bảo đảm cho người hưởng lương thực sự “sống được bằng lương”, cơ chế tiền lương còn “cứng nhắc”, chưa thực sự khuyến khích thu hút được người lao động nâng cao trình độ, thu hút người tài. Do vậy, yêu cầu phải đổi mới và hoàn thiện chính sách tiền lương đối với viên chức nói chung và viên chức ngành y tế tại Việt Nam nói riêng là vấn đề cần thiết và cấp bách ở nước ta trong thời gian tới, khi nền kinh tế đất nước

được vận hành theo cơ chế thị trường định hướng Xã hội Chủ nghĩa và hội nhập ngày càng sâu vào nền kinh tế thế giới. Theo Kết luận số 63-KL/TW ngày 27 tháng 5 năm 2013 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XI về “một số vấn đề về cải cách tiền lương, bảo hiểm xã hội, trợ cấp ưu đãi người có công và định hướng cải cách đến năm 2020” thì một trong các giải pháp quan trọng để tạo nguồn cải cách tiền lương là đổi mới cơ chế hoạt động, cơ chế tài chính và tiền lương gắn với kết quả hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập. Đồng thời ngày 14 tháng 02 năm 2015, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 16/2015/NĐ-CP quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập. Theo đó, lộ trình từ nay đến năm 2020 các đơn vị sự nghiệp công lập sẽ tính đủ chi phí tiền lương, các chi phí khác vào giá dịch vụ công, tiến tới tự chủ hoàn toàn về tiền lương. Hiện nay, Bộ y tế cũng là Bộ đầu tiên đề xuất thực hiện tự chủ hoàn toàn về tiền lương trước lộ trình theo quy định tại Nghị định số 16/2015/NĐ-CP trên cơ sở sửa đổi Nghị định số 85/2012/NĐ-CP ngày 15 tháng 10 năm 2012 về cơ chế hoạt động, cơ chế tài chính của các đơn vị sự nghiệp y tế công lập và giá dịch vụ khám chữa bệnh của các cơ sở y tế công lập. Xuất phát từ lý do trên tác giả chọn nội dung ***“Nghiên cứu thực hiện chính sách tiền lương trong bệnh viện công lập ở Việt Nam hiện nay”*** làm Đề tài nghiên cứu luận văn tốt nghiệp Thạc sĩ.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Hiện nay, chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức luôn là vấn đề nóng được toàn xã hội quan tâm. Cơ chế tiền lương đối với viên chức thuộc các đơn vị sự nghiệp công lập đã được cụ thể hóa về hướng đi bằng nhiều Nghị quyết, Kết luận Trung ương nhằm giảm bớt gánh nặng chi lương đối với ngân sách nhà nước, đồng thời giúp tăng lương của cả đội ngũ viên chức để có thể tự “sống được bằng lương”. Việc nghiên cứu, đề xuất hoàn thiện chính sách tiền lương đã được thực hiện qua một số đề tài, luận án

nghiên cứu về hoàn thiện công tác tiền lương đối với công chức hành chính như:

- Đề tài khoa học cấp Bộ của TS. Vũ Trọng Điều năm 2001 “Cơ sở khoa học cho cải cách tiền lương Nhà nước giai đoạn 2001 - 2010”. Đề tài nghiên cứu cơ sở lý luận tiền đề cho cải cách tiền lương năm 2004.

- Luận án thạc sĩ của ông Đoàn Cường năm 2008 “Cơ sở khoa học hoàn thiện chính sách tiền lương trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam”.

Hệ thống hóa, làm rõ lý luận chung về tiền lương và chính sách tiền lương nước ta là nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam.

- Đề tài khoa học cấp bộ của Bác sĩ Nguyễn Thế Hùng và ThS. Vũ Thị Minh Hạnh năm 2009 “Phân tích thực trạng và đề xuất sửa đổi bổ sung một số chế độ phụ cấp đối với cán bộ, viên chức ngành y tế”

Với việc rà soát, phân tích chế độ phụ cấp chung và chế độ phụ cấp đặc thù đối với cán bộ, y tế cũng như tìm hiểu quá trình triển khai, thực hiện; nghiên cứu đã phát hiện được những bất cập cần được điều chỉnh, sửa đổi cả về các quy định về phụ cấp đối với viên chức ngành y tế hiện hành cũng như phương thức áp dụng trong thực tiễn

- Đề tài khoa học cấp nhà nước của PGS.TS. Vũ Trọng Điều năm 2005 “Cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng hệ thống thang, bảng lương và phụ cấp mới”;

Xây dựng cơ sở lý luận và thực tiễn để thiết kế hệ thống thang lương, bảng lương và các chế độ phụ cấp mới theo chương trình cải cách tiền lương Nhà nước giai đoạn 2004-2005.

- Đề tài khoa học cấp nhà nước của PGS.TS. Nguyễn Thị Thuận năm 2011 “Nghiên cứu cơ sở khoa học cho việc cải cách chính sách tiền lương của công chức hành chính Việt Nam trong giai đoạn phát triển mới”.

Nói chung, các đề tài trên đều nghiên cứu về thực trạng chính sách tiền lương, hệ thống tiền lương đối với đội ngũ cán bộ, công chức và viên chức nói chung hoặc chỉ đi nghiên cứu về chế độ phụ cấp của viên chức ngành y tế nói riêng mà chưa đi nghiên cứu tổng thể về chế độ tiền lương đối với đội ngũ viên chức ngành trong các đơn vị sự nghiệp, về xu hướng tự chủ về tiền lương đối với đơn vị sự nghiệp công lập theo xu hướng mới hiện nay. Do vậy, việc đi nghiên cứu tổng thể việc thực hiện chính sách tiền lương đối với viên chức trong các bệnh viện hiện nay là cần thiết, để thấy được xu hướng cải cách tiền lương và từ đó thấy được định hướng cải cách tiền lương đối với đơn vị sự nghiệp nói chung là rất cần thiết.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Đánh giá tình hình thực hiện và đề xuất một số giải pháp hoàn thiện chính sách tiền lương đối với viên chức trong các bệnh viện công lập ở Việt Nam.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để hoàn thành mục tiêu này, luận văn cần thực hiện những nhiệm vụ cụ thể sau đây:

- Hệ thống hóa, làm rõ cơ sở lý luận về chính sách tiền lương trong các đơn vị sự nghiệp

- Đánh giá tình hình thực hiện thực trạng chính sách tiền lương đối với viên chức trong các bệnh viện công lập ở Việt Nam trong thời gian từ 2004 đến nay, từ đó rút ra những mặt được, những mặt còn hạn chế, nguyên nhân của những hạn chế trong chính sách tiền lương hiện hành đối với viên chức trong các bệnh viện công lập ở Việt Nam.

- Nghiên cứu, đánh giá về việc thực hiện chính sách tiền lương đối với viên chức tại 3 bệnh viện: Bệnh viện Bạch Mai, bệnh viện Thống nhất và bệnh viện Tâm thần Trung ương I.

- Đề xuất một số giải pháp hoàn thiện chính sách tiền lương đối với viên chức trong các bệnh viện công lập ở Việt Nam đến năm 2020.

4. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng

Nghiên cứu thực hiện chính sách tiền lương đối với viên chức trong các bệnh viện công lập ở Việt Nam hiện nay.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

+ Về nội dung: Đánh giá tình hình thực hiện chính sách tiền lương đối với viên chức trong các bệnh viện công lập ở Việt Nam và đề xuất một số giải pháp hoàn thiện.

+ Về không gian: Do hạn chế về năng lực và thời gian của người nghiên cứu, luận văn chỉ tập trung nghiên cứu mẫu việc thực hiện chính sách tiền lương ở 3 bệnh viện công ở Việt Nam : Bệnh viện Bạch Mai, Bệnh viện Thống Nhất, Bệnh viện Tâm thần Trung ương I trong giai đoạn hiện nay.

+ Về thời gian: từ năm 2004 đến nay.

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Nguồn thông tin: 2 nguồn thông tin thứ cấp và thông tin sơ cấp

+ Thông tin thứ cấp gồm:

Việc nghiên cứu luận văn dựa trên kết quả phân tích tài liệu thứ cấp là các công trình nghiên cứu có liên quan tiền lương đối với cán bộ, công chức viên chức và các bước đi từ trước của quá trình cải cách tiền lương. Trên cơ sở đó phân tích ưu, nhược điểm của hệ thống tiền lương hiện hành và xu hướng cải cách tiền lương trong giai đoạn tới đây đối với các đơn vị sự nghiệp, điển hình là các đơn vị sự nghiệp ngành y tế

+ Thông tin sơ cấp: thu thập bằng phương pháp bảng hỏi đối với công chức, viên chức tại 3 bệnh viện.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

+ Phương pháp phân tích hệ thống.

Xem xét, đánh giá chính sách tiền lương đối với viên chức y tế, thực trạng chính sách tiền lương đối với viên chức y tế, tìm ra nguyên nhân và mức độ ảnh hưởng của các nhân tố.

+ Phương pháp tổng hợp.

Trên cơ sở kết quả phân tích thực trạng chính sách tiền lương đối với viên chức y tế, tổng hợp và rút ra các những kết quả đạt được, hạn chế tồn tại và nguyên nhân để từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện.

+ Phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi:

- Đối tượng trả lời bảng hỏi: Lãnh đạo quản lý, viên chức chuyên môn làm việc tại 3 bệnh viện tiến hành khảo sát, phân tích mẫu.
- Số lượng và cơ cấu mẫu khảo sát bằng bảng hỏi: Sử dụng 90 phiếu khảo sát tại 3 bệnh viện, tương đương 30 phiếu/bệnh viện. Trong đó: 5 phiếu dành cho đối tượng viên chức quản lý, 25 phiếu dành cho viên chức chuyên môn.
- Phương pháp chọn mẫu: Gửi phiếu hỏi đến các khoa, yêu cầu phát ngẫu nhiên đối với các viên chức chuyên môn trong các khoa của bệnh viện khảo sát.
- Công cụ xử lý bảng hỏi: Sử dụng chương trình Microsoft Excel để tổng hợp và phân tích mẫu phiếu.

Người viết đã xây dựng phiếu điều tra bằng bảng hỏi, tiến hành phỏng vấn 90 viên chức tại các bệnh viện Bạch Mai, Bệnh viện Thống nhất, Bệnh viện Tâm thần Trung ương I. Tổng số phiếu gửi đi khảo sát: 90. Tổng số phiếu khảo sát thu về: 80; số phiếu khảo sát hợp lệ: 80.

Nội dung bảng hỏi: Bảng hỏi chia làm 02 phần: *Phần 1*: Thông tin về người được khảo sát, *Phần 2*: Nội dung câu hỏi về việc thực hiện chính sách tiền lương đối với viên chức y tế.

6. Đóng góp mới của luận văn

6.1. Về lý luận:

Luận văn tổng hợp và đánh giá một số nội dung lý luận về chính sách tiền lương trong các đơn vị sự nghiệp công lập ở Việt Nam.

6.2. Về thực tiễn:

Đánh giá và làm rõ thực trạng chính sách tiền lương tại các đơn vị sự nghiệp công lập thông qua khảo sát mẫu 3 bệnh viện công lập hiện đang hoạt động theo 3 hình thức: tự đảm bảo chi thường xuyên, tự đảm bảo một phần chi thường xuyên và do Nhà nước đảm bảo chi thường xuyên.

Đề xuất hệ thống giải pháp về hệ thống chính sách tiền lương tối thiểu, thang bảng lương, phụ cấp lương và cơ chế quản lý tiền lương – thu nhập.

7. Nội dung chi tiết

Ngoài Lời nói đầu và Kết luận, các phần phụ lục khác có liên quan đến đề tài, cấu trúc của luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về chính sách tiền lương trong các đơn vị sự nghiệp

Chương 2: Thực trạng thực hiện chính sách tiền lương trong bệnh viện công lập ở Việt Nam

Chương 3: Giải pháp thực hiện chính sách tiền lương trong các bệnh viện công lập ở Việt Nam đến năm 2020

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TRONG CÁC ĐƠN VỊ SỰ NGHIỆP

1.1 Các khái niệm

1.1.1. Khái niệm tiền lương

- Theo Tổ chức lao động quốc tế (ILO) thì: “Tiền lương là sự trả công hoặc thu nhập, bất kể tên gọi hay cách tính mà có thể biểu hiện bằng tiền và được ấn định bằng thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, hoặc bằng pháp luật quốc gia, do người sử dụng lao động phải trả cho người lao động theo một hợp đồng thuê mướn lao động, bằng văn bản hoặc bằng miệng, cho một công việc đã thực hiện hoặc sẽ phải thực hiện, hoặc cho những dịch vụ đã làm hoặc sẽ phải làm”[7]

- Theo PGS.TS Nguyễn Tiệp thì: “Tiền lương là giá cả sức lao động, được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, chịu tác động của quy luật cung cầu về sức lao động trên thị trường lao động và phù hợp với quy định hiện hành của pháp luật”[6, tr2]

- Theo PGS.TS Trần Xuân Cầu: “Tiền lương trong nền kinh tế thị trường 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 thỏa thuận (theo hợp đồng lao động)”[8, tr302]

Trong phạm vi khuôn khổ luận văn, người viết khái quát khái niệm tiền lương như sau: “tiền lương là khoản tiền trả cho lao động trong khu vực làm công ăn lương (có quan hệ lao động) gắn với thị trường lao động”.

1.1.2. Chính sách tiền lương

Khái niệm: Chính sách tiền lương là hệ thống các quan điểm, nguyên tắc và biện pháp xử sự của nhà nước đối với vấn đề tiền lương, sự trả công cho lao động đã được thực hiện nhằm đạt được các mục tiêu tăng trưởng, nâng cao hiệu quả kinh tế đảm bảo cho sự phát triển và tiến bộ xã hội.

Chính sách tiền lương được cụ thể hóa bằng các chế độ tiền lương, đó là các quy định, hướng dẫn, bổ sung sửa đổi,... của nhà nước về xây dựng và tổ chức thực hiện tiền lương với các nội dung cụ thể như: tiền lương tối thiểu, hệ thống các thang lương, bảng lương, các phụ cấp lương, các chế độ tiền thưởng, các cơ chế chi trả, thanh toán tiền lương,...

Chính sách tiền lương trực tiếp ảnh hưởng đến đời sống của những người làm công ăn lương, đến đời sống của mọi người dân trong xã hội. Hơn nữa nó còn ảnh hưởng đến sản xuất, đến năng suất và hiệu quả công tác, đến tích lũy và tiêu dùng, đến quan hệ giữa các tầng lớp lao động, giữa các ngành nghề, các khu vực, đến động lực phát triển và tăng trưởng kinh tế, đến vấn đề ổn định chính trị, xã hội,... Vì vậy, chính sách tiền lương luôn là một trong những chính sách kinh tế - xã hội vĩ mô quan trọng đối với Chính phủ của mọi quốc gia.

1.2. Nội dung của chính sách tiền lương trong các đơn vị sự nghiệp

Chính sách tiền lương đối với viên chức là công cụ của Nhà nước nhằm tổ chức, quản lý và sử dụng có hiệu quả nhất tiền lương của viên chức, trong đó, thể hiện các quan điểm, tư tưởng phát triển, những mục tiêu tổng quát và những phương thức cơ bản nhằm trả lương cho viên chức đảm bảo công bằng, phản ánh đúng chất lượng và hiệu quả làm việc của viên chức, đảm bảo tái sản xuất sức lao động và kích thích khả năng làm việc của viên chức.

Chính sách tiền lương luôn là một hệ thống các chính sách theo các yếu tố của tổ chức tiền lương bao gồm các nội dung sau:

1.2.1. Chính sách tiền lương tối thiểu (mức lương cơ sở)

Mức lương tối thiểu của hệ thống tiền lương là mức tiền lương dùng để trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất (không qua đào tạo), trong điều kiện lao động bình thường (không có yếu tố độc hại). Đó là số tiền

đủ để mua những tư liệu sinh hoạt và dịch vụ thiết yếu để tái sản xuất sức lao động giản đơn, một phần bảo hiểm tuổi già và nuôi con.

Việc quy định mức lương tối thiểu, nhằm:

- Thứ nhất, đảm bảo tái sản xuất giản đơn sức lao động và một phần tái sản xuất mở rộng sức lao động;

- Thứ hai, nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động trong điều kiện có nhiều thành phần kinh tế tham gia vào quá trình phát triển kinh tế xã hội;

- Thứ ba, dùng làm căn cứ tính các mức lương khác trong hệ thống tiền lương. Cụ thể, ở Việt Nam tiền lương tối thiểu được quy định trong Bộ luật Lao động như sau: Điều 91 của Bộ luật Lao động 2012 quy định “Mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.”.

Từ năm 2013, thì Bộ Luật Lao động 2012 không quy định mức lương tối thiểu chung và chỉ quy định mức lương tối thiểu vùng đối với doanh nghiệp. Căn cứ Bộ Luật lao động 2012, Chính phủ đã ban hành nghị định số 66/2013/NĐ-CP ngày 30 tháng 6 năm 2013 quy định mức lương cơ sở thay mức lương tối thiểu chung áp dụng đối với công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.

Nhu cầu tối thiểu là nhu cầu thiết yếu, cơ bản tối thiểu về ăn, mặc, ở, đi lại, học tập, đồ dùng, hưởng thụ văn hóa, giao tiếp xã hội, bảo hiểm và nuôi con nhằm duy trì cuộc sống và làm việc. Mức sống tối thiểu là mức độ thỏa mãn các nhu cầu tối thiểu trong từng điều kiện kinh tế - xã hội cụ thể. Do kinh tế xã hội ngày càng phát triển, mức sống của người lao động ngày càng cao đòi hỏi tiền lương tối thiểu phải ngày càng tăng để đảm bảo cuộc sống cho người lao động.

*Phương pháp xác định tiền lương tối thiểu

Có nhiều phương pháp xác định tiền lương tối thiểu, mỗi phương pháp đều có ưu và nhược điểm riêng, việc xác định tiền lương tối thiểu theo phương pháp nào là tùy thuộc vào điều kiện hoàn cảnh cụ thể và cách tiếp cận trong thiết kế hệ thống tiền lương của mỗi quốc gia, thông thường có bốn phương pháp tiếp cận để xác định tiền lương tối thiểu chung, cụ thể là:

- Phương pháp dựa vào nhu cầu và mức sống tối thiểu của một người làm công việc đơn giản nhất, chưa qua đào tạo trong điều kiện bình thường.
- Phương pháp dựa trên khả năng của nền kinh tế (GDP) và quỹ tiêu dùng cá nhân của dân cư.
- Phương pháp xác định theo tốc độ trượt giá sinh hoạt so với kỳ gốc của mức lương tối thiểu đã xác định.
- Phương pháp dựa vào kết quả điều tra tiền lương, tiền công trên thị trường của một lao động không có chuyên môn, kỹ thuật, làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện bình thường.

Trong các phương pháp trên thì phương pháp dựa vào nhu cầu tối thiểu và mức sống tối thiểu của người lao động là phương pháp cơ bản và được áp dụng nhiều ở các nước trên thế giới. Theo đó, mức tiền lương tối thiểu được xác định từ phương pháp này, ngoài việc đảm bảo chi phí tối thiểu cho đời sống người lao động (gồm: nhu cầu lương thực, thực phẩm xác định dựa trên định lượng Kalo cần thiết cho một người lao động giản đơn để tính số lượng lương thực, thực phẩm trong rổ hàng hóa theo thói quen tiêu dùng và số lượng tiêu thụ thực tế đảm bảo lượng Kalo cần thiết đó; nhu cầu phi lương thực, thực phẩm xác định trên cơ sở tỷ trọng nhu cầu cho tiêu dùng thực tế cho các mặt hàng phi lương thực, thực phẩm trên tổng ngân sách chi cho đời sống của hộ gia đình), còn tính đến yếu tố nuôi con (tính trên cơ sở chi phí cho nhu cầu dinh dưỡng tối thiểu của người con ăn theo với giả định quy mô

hộ gia đình chuẩn của nhóm đối tượng hưởng mức lương tối thiểu là 4 người bao gồm 2 lao động và 2 con ăn theo).

1.2.2. Chính sách thang bảng lương và phụ cấp lương

1.2.2.1. Thang bảng lương:

- Thang bảng lương là công cụ dùng để trả lương đối với viên chức trong các đơn vị sự nghiệp. Về thiết kế hệ thống thang bảng lương bao gồm các nội dung sau:

- Nhóm các loại viên chức theo các chức vụ có tính chất tương tự nhau
+ Phải phân biệt được mức độ phức tạp của lao động viên chức thông qua việc định mức độ phức tạp của công việc và yêu cầu về trình độ lành nghề của viên chức (kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm làm việc,...) hay còn gọi là tiêu chuẩn chức danh.

+ Xác định mức lương cho từng loại nhóm viên chức trong mối tương quan với tăng trưởng kinh tế, với loại công việc tương tự trong các thành phần kinh tế...

- Thang bảng lương viên chức đơn vị sự nghiệp công lập là bảng dùng để xác định quan hệ tỷ lệ về tiền lương của từng nhóm nghề nghiệp và dùng để trả lương cho các đối tượng viên chức khác nhau.

Tùy theo cách tiếp cận trong việc thiết kế hệ thống tiền lương mà các quốc gia xây dựng hệ thống thang bảng lương khác nhau.

- Thang bảng lương được thiết kế theo chức danh nghề nghiệp (ngạch), bậc và hệ số lương từng chức danh nghề nghiệp, bậc. Cụ thể, kết cấu của bảng lương viên chức gồm:

+ Chức danh nghề nghiệp (ngạch lương): chức danh nghề nghiệp viên chức thể hiện chức và cấp về chuyên môn nghiệp vụ có tiêu chuẩn riêng. Chức danh nghề nghiệp viên chức bao gồm các chức danh viên chức phải

đảm nhận những công việc tương đương nhau về mức độ phức tạp, yêu cầu về kiến thức, kỹ năng đòi hỏi.

+ Số bậc lương: số bậc lương của mỗi chức danh nghề nghiệp dựa trên các căn cứ: một là, mức độ phức tạp về chuyên môn nghiệp vụ đòi hỏi có thời gian tích lũy, hai là, đối với người không có khả năng thi tuyển lên các chức danh nghề nghiệp cao hơn.

+ Mức lương hoặc hệ số mức lương: mức lương của cấp bậc trong bảng lương, chức danh nghề nghiệp, thể hiện giá trị bằng tiền của giá trị sức lao động của các vị trí công việc mà viên chức đảm nhiệm.

Đối với một bảng lương viên chức đơn vị sự nghiệp công lập có thể có một số chức danh nghề nghiệp (ví dụ trong bảng lương viên chức y tế có một số chức danh nghề nghiệp khác nhau). Trong từng chức danh nghề nghiệp có một số mức lương (hoặc hệ số lương) áp dụng cho viên chức phụ thuộc vào mức độ khoảng cách độ phức tạp (giá trị công việc) của nhóm công việc cùng ngạch, chính sách khuyến khích phát triển chuyên môn nghiệp vụ, kinh nghiệm và thâm niên của viên chức, như vậy các yếu tố trên quyết định đến việc thiết kế số lượng bậc lương của chức danh nghề nghiệp viên chức đơn vị sự nghiệp công lập. Mức lương của từng bậc được hình thành trên cơ sở tính toán mức tiền lương thấp nhất của viên chức đơn vị sự nghiệp công lập và hệ số giá trị công việc của bậc đó so với giá trị công việc có độ phức tạp lao động thấp nhất trong hệ thống các vị trí công việc của viên chức đơn vị sự nghiệp công lập.

Bảng 1.1: Bảng lương chuyên gia cao cấp

	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3
Hệ số lương	<u>8.80</u>	<u>9.40</u>	<u>10.00</u>

Ghi chú: Áp dụng đối với các đối tượng không giữ chức danh lãnh đạo (bầu cử, bổ nhiệm) trong các lĩnh vực chính trị, hành chính, kinh tế, khoa học - kỹ thuật, giáo dục, y tế, văn hoá - nghệ thuật.

Nguồn: Bảng 1 - Bảng lương chuyên gia cao cấp ban hành kèm theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ[1,tr 31]

Bảng 1.2: Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ đối với viên chức

STT	Nhóm ngạch	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7	Bậc 8	Bậc 9	Bậc 10	Bậc 11	Bậc 12
1	Viên chức loại A3												
a	Nhóm 1 (A3.1)												
	Hệ số lương	<u>6.20</u>	<u>6.56</u>	<u>6.92</u>	<u>7.28</u>	<u>7.64</u>	<u>8.00</u>						
b	Nhóm 2 (A3.2)												
	Hệ số lương	<u>5.75</u>	<u>6.11</u>	<u>6.47</u>	<u>6.83</u>	<u>7.19</u>	<u>7.55</u>						
2	Viên chức loại A2												
a	Nhóm 1 (A2.1)												
	Hệ số lương	<u>4.40</u>	<u>4.74</u>	<u>5.08</u>	<u>5.42</u>	<u>5.76</u>	<u>6.10</u>	<u>6.44</u>	<u>6.78</u>				
b	Nhóm 2 (A2.2)												
	Hệ số lương	<u>4.00</u>	<u>4.34</u>	<u>4.68</u>	<u>5.02</u>	<u>5.36</u>	<u>5.70</u>	<u>6.04</u>	<u>6.38</u>				
3	Viên chức loại A1												
	Hệ số lương	<u>2.34</u>	<u>2.67</u>	<u>3.00</u>	<u>3.33</u>	<u>3.66</u>	<u>3.99</u>	<u>4.32</u>	<u>4.65</u>	<u>4.98</u>			
4	Viên chức loại A0												
	Hệ số lương	<u>2.10</u>	<u>2.41</u>	<u>2.72</u>	<u>3.03</u>	<u>3.34</u>	<u>3.65</u>	<u>3.96</u>	<u>4.27</u>	<u>4.58</u>	<u>4.89</u>		
5	Viên chức loại B												
	Hệ số lương	<u>1.86</u>	<u>2.06</u>	<u>2.26</u>	<u>2.46</u>	<u>2.66</u>	<u>2.86</u>	<u>3.06</u>	<u>3.26</u>	<u>3.46</u>	<u>3.66</u>	<u>3.86</u>	<u>4.06</u>
6	Viên chức loại C												
a	Nhóm 1 (C1)												
	Hệ số lương	<u>1.65</u>	<u>1.83</u>	<u>2.01</u>	<u>2.19</u>	<u>2.37</u>	<u>2.55</u>	<u>2.73</u>	<u>2.91</u>	<u>3.09</u>	<u>3.27</u>	<u>3.45</u>	<u>3.63</u>

Nguồn: Bảng 3 - Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ đối với cán bộ, viên chức trong các đơn vị sự nghiệp của nhà nước ban hành kèm theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ[1, tr37]

Để xây dựng được hệ thống thang bảng lương viên chức, trước hết cần xác định được quan hệ tiền lương (tối thiểu, trung bình, tối đa), trên cơ sở đó xác định hệ thống bảng lương viên chức sự nghiệp công lập theo từng ngành, lĩnh vực.

- Quan hệ tiền lương là quan hệ giữa mức lương tối thiểu (thấp nhất), mức lương trung bình và tối đa trong hệ thống tiền lương, nó phản ánh quan hệ tiền lương theo mức độ phức tạp của công việc đơn giản nhất với những người đảm nhận công việc ở mức độ trung bình và mức độ phức tạp nhất.

- Quan hệ tiền lương tối thiểu - trung bình - tối đa được xác định theo 02 phương pháp:

+ Phương pháp phân tích mức độ phức tạp của lao động: Bản chất của phương pháp này là xác định tương quan tiền lương tối thiểu - trung bình - tối đa dựa trên tương quan về độ phức tạp lao động với hàm ý lao động phức tạp là bội số của lao động giản đơn. Mức độ phức tạp lao động phụ thuộc vào trình độ kỹ thuật của công việc và điều kiện lao động.

+ Phương pháp so sánh tương quan giữa các mức lương của các chức danh tương ứng giữa khu vực nhà nước và khu vực thị trường.

- Trong nền kinh tế thị trường, nhà nước cũng là chủ sử dụng lao động, để đảm bảo tính cạnh tranh trong nền kinh tế thị trường, tiền lương khu vực nhà nước cũng phải đảm bảo tương quan với khu vực thị trường.

- Quan hệ tiền lương tối thiểu - trung bình - tối đa khu vực thị trường được xác định dựa theo bộ số liệu điều tra mức sống dân cư. Các mức tiền lương tối thiểu - trung bình - tối đa được xác định đối với các chức danh tương đương như sau:

+ Mức tiền lương tối thiểu cho lao động giản đơn là mức lương khởi điểm của lao động mới tham gia thị trường lao động, thực hiện các công việc giản đơn. Đó là mức lương trung bình thực tế của nhóm lao động giản đơn thuộc nhóm tuổi 18 - 20.

+ Mức tiền lương trung bình là mức tiền lương thực tế của nhóm lao động làm các công việc đòi hỏi trình độ đại học, có 1 năm kinh nghiệm.

+ Mức tiền lương tối đa là mức của nhóm quản lý/lãnh đạo tổ chức. Số lượng lao động nhóm này chiếm 0,7 - 1% tổng số lao động làm việc.

Kết quả so sánh mức lương trung bình thành của ba nhóm trên sẽ xác định được quan hệ tiền lương tối thiểu, trung bình và tối đa theo phương pháp này. Như vậy, có 2 phương pháp xác định quan hệ tiền lương (tối thiểu - trung bình - tối đa), việc lựa chọn phương pháp nào phụ thuộc vào quan điểm, mục tiêu thiết kế hệ thống tiền lương. Tuy nhiên, dù lựa chọn theo phương pháp nào thì cũng phải đảm bảo nguyên tắc: Sự chênh lệch giữa các mức lương cao nhất, trung bình và thấp nhất phải đảm bảo phản ánh khách quan mức độ phức tạp lao động, vừa chống bình quân, vừa không tạo ra sự phân cực lớn.

1.2.2.2. Các chế độ phụ cấp lương

Có nhiều quan điểm khác nhau về phụ cấp lương nhưng nhìn chung, phụ cấp lương được hiểu như sau:

Phụ cấp lương là khoản tiền lương bổ sung, mà khi xác định lương cấp bậc, chức vụ chưa tính hết yếu tố không ổn định so với điều kiện lao động, mức độ phức tạp của công việc và điều kiện sinh hoạt bình thường hoặc chưa tính đủ các yếu tố thuộc về lương

Các khoản phụ cấp mà người lao động được hưởng có thể được xem như một phần của tiền lương cơ bản, mặc dù về hình thức biểu hiện, nó không phải là lương cơ bản. Khi xây dựng hệ thống lương cho một quốc gia, người ta thường muốn đơn giản hóa hệ thống lương thông qua việc xây dựng một hệ thống chung cho tất cả các vùng, miền, khu vực,... với điều kiện sống, sinh hoạt và làm việc khác nhau. Do vậy, đối với các vùng miền cụ thể, những yếu tố đặc thù, không ổn định về điều kiện sinh hoạt và điều kiện lao động cần phải được tính lương ở mức cao hơn so với lương cơ bản được quy định, ví dụ, với những vùng đất mới khai hoang, điều kiện sinh hoạt, cơ sở hạ tầng còn nhiều thiếu sót, khó khăn, cần thu hút người lao động đến làm việc, thời gian đầu nên quy định phụ cấp thu hút. Đến khi cơ sở hạ tầng, điều kiện sống và làm việc đã trở nên tốt hơn, có thể hủy bỏ chế độ phụ cấp này, điều đó có nghĩa là, cần có chế độ phụ cấp lương để bù đắp cho người lao động cho những trường hợp đó.

Trong một số trường hợp, hệ thống lương được quy định chưa tính đủ các yếu tố lương. Chẳng hạn, trong một bảng lương được áp dụng cho một nhóm đối tượng nào đó, có thể trong quá trình làm việc, do những thành tích xuất sắc, người lao động được nâng lương trước mức thời hạn gấp nhiều lần, đến khi đạt bậc cao nhất trong bảng lương, người lao động vẫn còn thời gian công tác nhiều năm. Trường hợp này cần quy định thêm phụ cấp thâm niên vượt khung để khuyến khích lao động tiếp tục làm việc có hiệu quả cao. Hoặc, dù trong tương lai đã tính đến các yếu tố độc hại - nguy hiểm, nhưng trên thực tế có những nơi làm việc có yếu tố độc hại - nguy hiểm cao hơn

nhiều so với mức độ độc hại - nguy hiểm được tính trong lương, cần quy định thêm chế độ phụ cấp độc hại - nguy hiểm.

Phụ cấp lương được xác định khi hệ thống bảng lương viên chức đơn vị sự nghiệp công lập chưa tính hết các yếu tố không ổn định so với điều kiện sinh hoạt và làm việc bình thường. Việc xây dựng các chế độ phụ cấp lương nhằm giúp cho cuộc sống của viên chức có điều kiện để nâng lên. Phụ cấp lương có tính linh hoạt cao, không cố định, thường biến đổi khi viên chức thay đổi vị trí công tác, điều kiện lao động và chỉ chiếm phần nhỏ so với lương cơ bản.

Việc quy định nhiều loại phụ cấp áp dụng đối với viên chức nhằm mục đích:

Bù đắp hao phí lao động của viên chức mà trong lương cấp bậc, chức vụ, chuyên môn, nghiệp vụ chưa thể hiện đầy đủ như điều kiện lao động, mức độ phức tạp của công việc, điều kiện sinh hoạt khó khăn... Việc bù đắp hao phí lao động tăng thêm đó thông qua các chế độ phụ cấp lương giúp cho người viên chức đảm bảo tái sản xuất sức lao động tốt hơn, góp phần nâng cao hiệu quả làm việc cá nhân người lao động và tập thể. Thông qua các chế độ phụ cấp này, tiền lương sẽ trở nên “công bằng” hơn.

Góp phần thực hiện tốt các mục tiêu an ninh, quốc phòng, mục tiêu kinh tế- xã hội, và các mục tiêu khác của nhà nước. Các chế độ phụ cấp lương do nhà nước quy định, cùng với việc thực hiện các mục tiêu được đề cập, đã thể hiện rất rõ mục tiêu kinh tế - xã hội của Nhà nước thông qua việc tạo sự công bằng xã hội trong tiền lương, đảm bảo các chức năng của tiền lương và thúc đẩy kinh tế phát triển. Thêm vào đó, việc quy định chế độ phụ cấp đặc biệt của nhà nước có tác động khuyến khích người lao động đến làm việc ở những vùng biên giới, đảo xa đất liền, qua đó đảm bảo mục tiêu quốc phòng an ninh - một trong những mục tiêu được quan tâm hàng đầu của đất

nước. Ngoài ra, tùy thuộc vào đặc điểm và định hướng phát triển của từng thời kỳ, Nhà nước có thể quy định các loại phụ cấp khác nhằm đạt được mục tiêu đề ra.

Hiện nay, nhà nước đang quy định 09 loại phụ cấp đối với công chức, viên chức, bao gồm:

- Phụ cấp chức vụ lãnh đạo với các mức từ 0,15 đến 1,1.
- Phụ cấp kiêm nhiệm chức danh lãnh đạo đứng đầu cơ quan, đơn vị khác: Được tính bằng 10% mức lương chức vụ hoặc mức lương chuyên môn, nghiệp vụ cộng với phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có) hiện hưởng của người giữ chức danh lãnh đạo kiêm nhiệm.
- Phụ cấp thâm niên vượt khung: Sau 3 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch từ A0 trở lên hoặc đủ 2 năm (24 tháng) giữ bậc lương cuối cùng trong ngạch loại B và loại C thì được hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung bằng 5% mức lương của bậc lương cuối cùng trong ngạch hoặc trong chức danh đó; từ năm thứ tư trở đi mỗi năm được tính thêm 1%.
- Phụ cấp khu vực: gồm 7 mức: 0,1; 0,2; 0,3; 0,4; 0,5; 0,7 và 1,0 so với mức lương cơ sở.
- Phụ cấp đặc biệt: Phụ cấp gồm 3 mức: 30%; 50% và 100% mức lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có).
- Phụ cấp thu hút: Phụ cấp gồm 4 mức: 20%; 30%; 50% và 70% mức lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có). Thời gian hưởng phụ cấp từ 3 đến 5 năm.
- Phụ cấp lưu động: Phụ cấp gồm 3 mức: 0,2; 0,4 và 0,6 so với mức lương tối thiểu chung.
- Phụ cấp độc hại, nguy hiểm: gồm 4 mức từ 0,1 đến 0,4 so với mức lương tối thiểu chung.

- Phụ cấp ưu đãi theo nghề từ 20% đến 70% mức lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có).

1.2.3. Chính sách quản lý tiền lương - thu nhập trong các đơn vị sự nghiệp

Cơ chế quản lý tiền lương thu nhập được hiểu là một bộ phận của cơ chế quản lý kinh tế, trong đó nhà nước giữ vai trò chủ thể sử dụng các công cụ đòn bẩy của hệ thống kinh tế, trên cơ sở nhận thức các quy luật kinh tế khách quan của sự phát triển xã hội, ban hành các văn bản quy định về mục tiêu, phương pháp quản lý, các nguyên tắc, thể lệ, cách thức tổ chức và những điều kiện đảm bảo để thực hiện việc quản lý, điều tiết tiền lương và thu nhập trong khuôn khổ quy định của pháp luật, đảm bảo lợi ích của các bên tham gia trong quá trình hoạt động kinh tế.

Theo đó, cơ chế quản lý tiền lương, thu nhập đối với viên chức bao gồm việc quản lý tiền lương, thu nhập của viên chức và quy định hình thức trả lương đối với viên chức, cụ thể:

- Quản lý tiền lương, thu nhập:

Chính phủ đã ban hành Nghị định 16/2015/NĐ-CP thay thế Nghị định số 43/2006/NĐ-CP theo hướng quy định các vấn đề chung, làm căn cứ cho các bộ, cơ quan liên quan xây dựng các Nghị định riêng quy định đối với từng lĩnh vực cụ thể. Nghị định 16/2015/NĐ-CP đã thể hiện rõ mục tiêu đổi mới toàn diện các đơn vị sự nghiệp công lập; đẩy mạnh việc giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các đơn vị đồng bộ cả về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, nhân sự và tài chính.

Theo đó, tự chủ tài chính của đơn vị sự nghiệp theo 4 mức độ: (i) Tự chủ tài chính đối với đơn vị tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư; (ii) Tự chủ tài chính đối với đơn vị tự bảo đảm chi thường xuyên; (iii) Tự chủ tài chính đối với đơn vị tự bảo đảm một phần chi thường xuyên (do giá, phí dịch vụ sự nghiệp công chưa kết cấu đủ chi phí, được Nhà nước đặt hàng, giao

nhiệm vụ cung cấp dịch vụ sự nghiệp công theo giá, phí chưa tính đủ chi phí);
(iv) Tự chủ tài chính đối với đơn vị được Nhà nước bảo đảm chi thường xuyên (theo chức năng, nhiệm vụ được cấp có thẩm quyền giao, không có nguồn thu hoặc nguồn thu thấp).

Các đơn vị được chủ động sử dụng các nguồn tài chính được giao tự chủ, bao gồm nguồn thu từ hoạt động dịch vụ sự nghiệp công, nguồn thu phí theo quy định được để lại chi và nguồn thu hợp pháp khác, để chi thường xuyên. Cụ thể:

- Đối với đơn vị tự chủ tài chính cao: Đối với các nội dung chi đã có định mức chi theo quy định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, căn cứ vào khả năng tài chính, đơn vị được quyết định mức chi hoạt động chuyên môn, chi quản lý cao hơn hoặc thấp hơn mức chi do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành và quy định trong quy chế chi tiêu nội bộ của đơn vị. Các nội dung chi chưa có định mức chi theo quy định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền, căn cứ tình hình thực tế, đơn vị xây dựng mức chi cho phù hợp theo mức độ được tự chủ tài chính của từng loại đơn vị sự nghiệp công lập và theo quy chế chi tiêu nội bộ.

- Các đơn vị tự chủ tài chính thấp: Căn cứ vào nhiệm vụ được giao và khả năng nguồn tài chính, đơn vị được quyết định mức chi hoạt động chuyên môn, chi quản lý, nhưng tối đa không vượt quá mức chi do cơ quan nhà nước có thẩm quyền quy định. Để tạo điều kiện khuyến khích các đơn vị tự chủ toàn diện về chi thường xuyên và chi đầu tư, Nghị định cho phép các đơn vị chủ động xây dựng danh mục các dự án đầu tư, báo cáo cơ quan có thẩm quyền phê duyệt. Cùng với đó, đơn vị sự nghiệp công được vay vốn tín dụng ưu đãi của Nhà nước hoặc được hỗ trợ lãi suất cho các dự án đầu tư sử dụng vốn vay của các tổ chức tín dụng theo quy định. Căn cứ yêu cầu phát triển của

đơn vị, Nhà nước xem xét bố trí vốn cho các dự án đầu tư đang triển khai, các dự án đầu tư khác theo quyết định của cấp có thẩm quyền.

Chi tiền lương và thu nhập tăng thêm: Khi Nhà nước điều chỉnh tiền lương cơ sở, đơn vị tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư. Đơn vị tự bảo đảm chi thường xuyên phải tự bảo đảm tiền lương tăng thêm từ nguồn thu của đơn vị; ngân sách nhà nước không cấp bổ sung; đối với đơn vị chưa tự bảo đảm chi thường xuyên và đơn vị được Nhà nước bảo đảm chi thường xuyên, chi tiền lương tăng thêm từ các nguồn theo quy định, bao gồm cả nguồn ngân sách nhà nước cấp bổ sung (nếu thiếu).

Đối với phần thu nhập tăng thêm, các đơn vị được chủ động sử dụng Quỹ bổ sung thu nhập để thực hiện hiện phân chia cho người lao động trên cơ sở quy chế chi tiêu nội bộ của đơn vị, theo nguyên tắc gắn với số lượng, chất lượng và hiệu quả công tác của người lao động. Tuy nhiên, để đảm bảo mức chi trả thu nhập tăng thêm cho cán bộ quản lý không quá chênh lệch so với người lao động, nghị định mới quy định, khi phân bổ thu nhập tăng thêm thì hệ số thu nhập tăng thêm của chức danh lãnh đạo đơn vị sự nghiệp công tối đa không quá 2 lần hệ số thu nhập tăng thêm bình quân thực hiện của người lao động trong đơn vị.

Trích lập các quỹ: Hàng năm, sau khi hạch toán đầy đủ các khoản chi phí, nộp thuế và các khoản nộp ngân sách nhà nước khác theo quy định; phần chênh lệch thu lớn hơn chi, đơn vị được sử dụng để trích lập các quỹ phát triển hoạt động sự nghiệp; quỹ bổ sung thu nhập; quỹ khen thưởng và quỹ phúc lợi. Ngoài ra, Chính phủ cho phép các đơn vị được trích lập các quỹ khác theo quy định của pháp luật sao cho phù hợp với tình hình thực tế. Về mức trích, căn cứ vào mức độ tự chủ tài chính như sau:

- Quỹ phát triển hoạt động sự nghiệp: Đơn vị tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư: Trích tối thiểu 25% chênh lệch thu lớn hơn chi; đơn vị chưa tự bảo đảm một phần chi thường xuyên trích tối thiểu 15%; đơn vị được Nhà nước bảo đảm chi thường xuyên, nếu có kinh phí tiết kiệm chi và số tiết kiệm chi lớn hơn một lần quỹ tiền lương thực hiện thì trích tối thiểu 5%.

- Quỹ bổ sung thu nhập: Đơn vị tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư được quyết định mức trích Quỹ bổ sung thu nhập (không khống chế mức trích); đơn vị tự bảo đảm chi thường xuyên trích tối đa không quá 3 lần quỹ tiền lương; đơn vị tự bảo đảm một phần chi thường xuyên trích tối đa không quá 2 lần quỹ tiền lương; đơn vị được Nhà nước bảo đảm chi thường xuyên trích tối đa không quá 01 lần quỹ tiền lương.

- Quỹ khen thưởng và Quỹ phúc lợi: Đơn vị tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư; đơn vị tự bảo đảm chi thường xuyên trích tối đa không quá 3 tháng tiền lương, tiền công trong năm của đơn vị; đơn vị tự bảo đảm một phần chi thường xuyên trích tối đa không quá 2 tháng tiền lương, tiền công; đơn vị được Nhà nước bảo đảm chi thường xuyên trích tối đa không quá 01 tháng tiền lương, tiền công.

Nghị định 16/2015/NĐ-CP cũng nêu rõ, đơn vị tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư được vận dụng cơ chế tài chính như doanh nghiệp (công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ), khi đáp ứng đủ các điều kiện sau: Hoạt động dịch vụ sự nghiệp công có điều kiện xã hội hóa cao, Nhà nước không cần bao cấp; giá dịch vụ sự nghiệp công tính đủ chi phí (bao gồm cả trích khấu hao tài sản cố định); được Nhà nước xác định giá trị tài sản và giao vốn cho đơn vị quản lý theo quy định của pháp luật về quản lý, sử dụng tài sản nhà nước; hạch toán kế toán để phản ánh

các hoạt động theo quy định của các chuẩn mực kế toán có liên quan áp dụng cho doanh nghiệp.

- Về cách thức trả lương

Tùy vào tiêu chí xác định mà ta có các loại hình thức trả lương khác nhau, nếu dựa vào căn cứ để tính trả lương là sản phẩm hay thời gian thì ta có hình thức trả lương theo sản phẩm và theo thời gian; theo quan điểm thù lao lao động trong quản trị nhân lực có thể xác định theo đối tượng lựa chọn để tính trả lương là người lao động hay công việc, là người lao động hay kết quả thực hiện công việc của cá nhân người lao động, tập thể và toàn doanh nghiệp,... thì có thể xác định trả lương theo cá nhân người lao động, trả lương theo công việc và theo kết quả thực hiện công việc,...

Việc lựa chọn áp dụng hình thức trả lương nào phải tùy thuộc vào điều kiện và khả năng tự chủ của đơn vị sự nghiệp.

- Trả lương theo thời gian

Là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào mức lương thời gian và thời gian làm việc thực tế của người lao động.

- Trả lương theo kết quả thực hiện công việc

Hình thức trả lương theo kết quả công việc là cách thức tính trả lương cho người lao động dựa trên hiệu quả làm việc của cá nhân hoặc tập thể người lao động. Tiền lương của mỗi người nhận được phụ thuộc vào hiệu quả làm việc của cá nhân hoặc của tập thể, thể hiện mối quan hệ trực tiếp sự nỗ lực của người lao động – thành tích của người lao động – thù lao nhận được.

Trả lương theo đánh giá thực hiện công việc có ý nghĩa quan trọng động viên người lao động tăng hiệu quả làm việc. Tạo sự công bằng trong trả lương theo mức độ đóng góp của người lao động. Nó cho phép tăng thu nhập của người lao động, nâng cao tinh thần làm việc, cải thiện mối quan hệ lao động trong cơ quan, đơn vị, tăng hiệu quả làm việc của người lao động. Tuy

nhiên, nếu các cơ quan chỉ đánh giá thành tích cá nhân mà không gắn với thành tích tập thể thì việc trả lương theo đánh giá thực hiện công việc này sẽ làm cho từng cá nhân chạy theo thành tích của mình, không quan tâm đến hiệu quả chung của toàn cơ quan, đơn vị.

- Trả lương theo vị trí việc làm, chức danh công việc, năng suất, chất lượng và hiệu quả

Trả lương theo công việc hay vị trí việc làm là cách thức tính trả lương cho người lao động dựa trên việc đánh giá giá trị của mỗi công việc. Với phương pháp trả lương này, công việc là căn cứ để xác định tiền lương trả cho người lao động. Cách thức trả lương này không quan tâm đến người thực hiện công việc đó là ai, trình độ bằng cấp như thế nào, mà chỉ quan tâm đến giá trị của công việc đó được đánh giá là bao nhiêu trong hệ thống đánh giá giá trị công việc của các công việc khác nhau trong doanh nghiệp.

Trả lương theo công việc hay theo vị trí việc làm được áp dụng rộng rãi ở các nước phát triển. Nhân tố chính dẫn đến sự khác biệt về lương của người lao động đó chính là sự khác biệt về công việc hay vị trí việc làm mà người lao động đảm nhận. Phương pháp trả lương này thường thích hợp với các tổ chức có công việc ổn định và ít thay đổi, các công việc đã được tiêu chuẩn hóa, chuyển lao động trong đơn vị thấp. Cách thức trả lương này cho phép các cơ quan quản lý được tiên công trên cả ba phương diện đó là trách nhiệm, quyền hạn, và lợi ích của người lao động. Nó khuyến khích người lao động nâng cao năng lực cá nhân để đảm nhận các công việc phức tạp. Việc đánh giá công việc có thể được tiến hành thuận lợi, khách quan và toàn diện hơn so với đánh giá một con người cụ thể. Tuy nhiên, phương pháp trả lương này sẽ dẫn đến xu hướng giữ công việc, giữ “ghế” đối với những công việc có mức tiền lương cao và có thể làm triệt tiêu hy vọng tăng lương, sự thăng tiến của nhân viên đang đảm nhận công việc có giá trị thấp. Bên cạnh đó, cách

thức trả lương này sẽ làm cho quá trình sử dụng lao động kém linh hoạt khi có nhiều công việc mới phát sinh. Để phát huy ưu điểm, khắc phục nhược điểm của phương pháp trả lương này các đơn vị sự nghiệp có thể kết hợp trả lương theo công việc và trả lương theo cá nhân người lao động để tạo ra sự năng động và linh hoạt trong quản lý.

1.3. Nhân tố ảnh hưởng đến chính sách tiền lương trong các đơn vị sự nghiệp

1.3.1. Những nhân tố bên ngoài

- Quan điểm của Nhà nước về đội ngũ và tiền lương viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập:

Theo Kết luận số 63-KL/TW ngày 27/5/2013 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XI về “một số vấn đề về cải cách tiền lương, bảo hiểm xã hội, trợ cấp ưu đãi người có công và định hướng cải cách đến năm 2020” thì một trong các giải pháp quan trọng để tạo nguồn cải cách tiền lương là đổi mới cơ chế hoạt động, cơ chế tài chính và tiền lương gắn với kết quả hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập. Đồng thời ngày 14 tháng 02 năm 2015, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 16/2015/NĐ-CP quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập. Theo đó, lộ trình từ nay đến năm 2020 các đơn vị sự nghiệp công lập sẽ tính đủ chi phí tiền lương, các chi phí khác vào giá dịch vụ công, tiến tới tự chủ hoàn toàn về tiền lương. Hiện nay, Bộ y tế cũng là Bộ đầu tiên đề xuất thực hiện tự chủ hoàn toàn về tiền lương trước lộ trình theo quy định tại Nghị định số 16/2015/NĐ-CP trên cơ sở sửa đổi Nghị định số 85/2012/NĐ-CP ngày 15 tháng 10 năm 2012 về cơ chế hoạt động, cơ chế tài chính của các đơn vị sự nghiệp y tế công lập và giá dịch vụ khám chữa bệnh của các cơ sở y tế công lập.

- Về tài chính:

Khả năng về tài chính hay về ngân sách nhà nước là nhân tố ảnh hưởng rất lớn hay nói cách khác là mang tính tiên quyết đến việc hoạch định chính sách tiền lương đối với viên chức.

Cũng theo Kết luận số 63-KL/TW thì cần thực hiện đổi mới cơ chế tài chính đối với nhóm các đơn vị sự nghiệp công lập cung cấp các dịch vụ sự nghiệp công có khả năng xã hội hóa cao, tự đảm bảo toàn bộ chi phí hoạt động (các trường đại học, bệnh viện và một số cơ sở dạy nghề) theo hướng: Giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm đồng bộ cả về tổ chức thực hiện nhiệm vụ, nhân lực, tài chính, tài sản khi cung cấp dịch vụ gắn với nhu cầu của xã hội; được quyền quyết định thu giá dịch vụ trên cơ sở khung giá tính đủ các chi phí hợp lý (theo lộ trình). Nhà nước ban hành bảng lương chuẩn trên cơ sở mức lương tính đủ theo nhu cầu tối thiểu áp dụng đối với nhóm các đơn vị sự nghiệp này. Căn cứ kết quả hoạt động và bảng lương chuẩn, đơn vị quyết định tiền lương cụ thể chi trả cho viên chức và người lao động phù hợp với nguồn thu dịch vụ của đơn vị.

1.3.2. Những nhân tố bên trong

- Hệ thống đánh giá thực hiện công việc của viên chức trong các đơn vị sự nghiệp.

Đây là nhân tố có ảnh hưởng rất lớn đến việc trả lương cho viên chức đảm bảo công bằng và phản ánh đúng hiệu quả làm việc của viên chức hay không? Một chính sách lương tốt nhưng hệ thống đánh giá chưa tốt cũng dẫn đến việc trả lương không công bằng, bình quân chủ nghĩa làm triệt tiêu động lực, giảm tâm huyết làm việc. Vấn đề đặt ra cần phải có hệ thống các tiêu chí đánh giá hiệu quả công việc theo vị trí việc làm của viên chức một cách khoa học, chặt chẽ, bản mô tả công việc theo vị trí công việc cần rõ ràng và cụ thể.

- Chính sách đãi ngộ, thu hút nhân tài, chính sách đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, chính sách an sinh xã hội.

1.4. Kinh nghiệm thực hiện chính sách tiền lương ở một số nước và bài học kinh nghiệm đối cho Việt Nam

Hiện nay, các nước trên thế giới không có các quy định riêng về chính sách tiền lương đối với đội ngũ công chức trong các cơ quan hành chính nhà nước và viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập như ở Việt Nam. Tuy nhiên, do hiện tại đội ngũ viên chức trong các đơn vị sự nghiệp công tại Việt Nam vẫn thực hiện chính sách tiền lương trên nền tảng từ Nghị định số 204/2004/NĐ-CP theo đó, người viết vẫn sẽ nghiên cứu về chính sách tiền lương đối với công chức tại Singapore và Trung Quốc. Qua đó, rút ra một số bài học kinh nghiệm cho vấn đề trả lương đối với công chức, viên chức tại Việt Nam.

1.4.1. Chính sách tiền lương ở Singapore

- Hệ thống tiền lương công chức Singapore

Hệ thống tiền lương của Singapore chỉ ra thành hai bộ phận là lương của chính khách (Bộ trưởng trở lên) và lương của công chức chuyên môn.

Lương của công chức: Công chức được trả một mức lương cạnh tranh theo cơ chế thị trường, thậm chí có thể so sánh với người lao động có cùng khả năng và trách nhiệm làm việc ở khu vực tư nhân. Chính sách này là thực sự cần thiết để thu hút và giữ chân nhân tài của quốc gia ở khu vực công, biến Singapore trở thành một trong những nước có nền hành chính tốt nhất thế giới. Trong đó, cán bộ, chiến sỹ làm việc trong lực lượng an ninh (công an, quân đội) và cán bộ làm việc trong Bộ ngoại giao được hưởng mức lương cao hơn so với công chức ở các bộ khác khoảng 40% bởi Singapore cho rằng lực lượng an ninh phải luyện tập gian khổ, phải chiến đấu nguy hiểm, có thể hy sinh bất kỳ lúc nào nên cần có chính sách đãi ngộ cao hơn còn cán bộ ngoại giao được coi là bộ phận có sứ mệnh bảo vệ quyền lợi quốc gia trong thời

bình nên cũng cần được đãi ngộ cao hơn so với cán bộ làm việc ở các bộ khác.

- Hệ thống thang, bảng lương công chức: Singapore cũng thiết kế hệ thống bảng lương để dùng tính và trả lương cho công chức tuy nhiên hệ thống bảng lương của công chức Singapore được thiết kế theo vị trí công việc (Yêu cầu về kiến thức, kỹ năng của từng chức danh công việc đối với người thực hiện công việc như thế nào chứ không quan tâm nhiều đến bằng cấp của công chức). Do đó theo hệ thống bảng lương này thì người công chức muốn được xếp vào ngạch bậc lương có mức lương cao cần có kiến thức, kỹ năng tốt, đáp ứng tốt được yêu cầu công việc. Trong đó, mức lương ở từng chức danh công việc được tính theo mức lương tương đương vừa công việc đó ở khu vực tư nhân. Ví dụ như: Lương của công chức làm chuyên kế toán thì sẽ được hưởng lương tương đương (hoặc thấp hơn không nhiều) với mức lương của chuyên viên kế toán ở khu vực tư nhân. Trong trường hợp, thị trường không có công việc giống như khu vực hành chính nhà nước thì sẽ tính toán theo việc ở khu vực tư nhân mà đòi hỏi kiến thức, kỹ năng tương đương với công việc mà công chức đang đảm nhận.

- Tiền thưởng: Bên cạnh việc xếp lương và trả lương theo bảng lương công chức thì công chức Singapore còn được thưởng theo thành tích đạt được hàng tháng. Tiền thưởng hàng tháng được phân thành ba hạng: (1) Nhóm được thưởng cao nhất (làm việc tốt nhất) được thưởng 2 tháng lương (nhóm này chiếm khoảng 20% số công chức làm việc tốt nhất); (2) Nhóm trung bình (chiếm khoảng 60%) được thưởng $\frac{1}{2}$ tháng lương đến 1 tháng lương và nhóm được thưởng thấp nhất (chiếm khoảng 20%) được thưởng $\frac{1}{4}$ tháng lương. Ngoài khoản tiền thưởng theo tháng thì công chức Singapore có thể nhận được tiền thưởng cuối năm (áp dụng cho toàn bộ công chức) trong trường hợp năm đó đất nước có tốc độ tăng trưởng kinh tế cao.

Để thực hiện cơ chế tiền lương và tiền thưởng một cách minh bạch, công bằng và có hiệu quả, Chính phủ Singapore đã xây dựng hệ thống Luật giám sát rõ ràng và hệ thống đánh giá công chức hiệu quả, thực chất. Đồng thời, cơ chế quản lý ngân sách cũng được đổi mới bằng việc phân quyền tự chủ tài chính đến tận cấp vụ của các bộ. Nhờ đó bộ máy công chức của Singapore được xếp vào loại ít tham nhũng nhất, đứng thứ 4 trên toàn thế giới.

- Tiền lương tối thiểu: Ở Singapore không xây dựng tiền lương tối thiểu vì theo ông David, viện trưởng viện nghiên cứu Đông Nam Á thì mức sống của người dân Singapore khá cao so với các nước trên thế giới nên những công việc có mức lương thấp (những công việc chân tay có mức lương khoảng 600 – 1.000 SGD) thì công dân Singapore không làm mà chủ yếu là người nước ngoài đến làm những công việc đó (người Philippine đến làm giúp việc, người Malaysia, Ấn độ, Bangladesk làm công nhân xây dựng,...) do đó họ không cần xây dựng mức lương tối thiểu (vì việc xây dựng mức lương tối thiểu nhằm bảo vệ quyền lợi cho người lao động làm những công việc giản đơn nhưng công dân Singapore không làm những công việc đơn giản đó). Do đó, tiền lương của công chức Singapore không tính theo lương tối thiểu mà hoàn toàn tính theo mức lương trên thị trường (tính tương đương với mức lương của những công việc tương tự ngoài thị trường).

- Hình thức trả lương đối với công chức Singapore: Thực hiện trả lương theo vị trí công việc và kết quả thực hiện công việc. Để xác định mức lương cho từng vị trí công việc thì từng Bộ, Sở ngành phải xây dựng bản phân tích công việc cho từng vị trí công việc (gồm cả mô tả công việc, bản yêu cầu đối với người thực hiện và bản tiêu chuẩn thực hiện công việc) để trên cơ sở đó các Bộ, sở ngành tuyển dụng người theo từng vị trí công việc và xếp lương tương ứng. Hàng tháng công chức Singapore sẽ hưởng mức lương được xếp đó và nếu đạt thành tích tốt thì sẽ được thưởng thêm theo thành tích (như

phần tiền thưởng đã nêu). Việc đánh giá thành tích nhân viên đề thưởng dựa vào bản báo cáo thành tích do chính nhân viên viết, sau đó có sự đánh giá của thủ trưởng cơ quan, đơn vị phụ trách công chức sau đó gửi lên một cơ quan cấp trên để đánh giá thành tích của công chức (đánh giá độc lập).

1.4.2. Chính sách tiền lương công chức ở Trung Quốc

Từ năm 1978, Trung Quốc bắt đầu cải cách kinh tế theo hướng thị trường và điều này đã xóa bỏ các nền tảng tư tưởng và thực tiễn của hệ thống lương bình quân chủ nghĩa có từ trước. Năm 1985, hệ thống lương công vụ được cải tiến, theo đó áp dụng một hệ thống lương bao gồm lương cơ bản, phụ cấp chức vụ, phụ cấp thâm niên và thưởng. Cải cách tiền lương công vụ năm 1993 dựa trên chức vụ và vị trí việc làm, thành phần cơ bản nhất trong tiền lương là phụ cấp vị trí và phụ cấp chức vụ, thành phần lương cơ bản và phụ cấp thâm niên chỉ mang tính danh nghĩa. Năm 2006, Trung Quốc thông qua Luật Công vụ. Trong đó, quy định công chức là những người thực hiện theo pháp luật thuộc biên chế hành chính của nhà nước và được hưởng lương, phúc lợi từ ngân sách của nhà nước, làm việc trong các cơ quan của Đảng, Quốc hội, Chính phủ, các cơ quan hiệp thương tổ chức chính trị, cơ quan kiểm sát và các tổ chức khác. Hiện nay có các nhóm công chức làm việc trong các cơ quan sau: Cơ quan Đảng; Đại hội đại biểu nhân dân các cấp; Cơ quan hành chính; Chính hiệp các cấp; Tòa án; Viện kiểm sát; Đảng phái dân chủ và Hiệp hội công thương.

Kể từ cuộc cải cách năm 2006, lương công chức bao gồm lương cơ bản, phụ cấp, trợ cấp và thưởng Hệ thống lương công vụ mới đơn giản hóa cơ chế trả lương bằng cách bãi bỏ phụ cấp thâm niên, đồng thời gộp phụ cấp chức vụ và lương theo vị trí vào một (gọi chung là lương cơ bản).

Lần đầu tiên phụ cấp (phụ cấp khu vực, phụ cấp vùng sâu vùng xa) lương theo vị trí và các khoản trợ cấp (bao gồm trợ cấp nhà ở, y tế) được coi

là nguồn thu nhập chính thức của công chức. Nói chung, công chức làm việc tại các vùng nghèo có xu hướng nhận được nhiều phụ cấp và trợ cấp để thu hẹp khoảng cách thu nhập. Ngoài ra, công chức được đánh giá xuất sắc hoặc có khả năng trong đánh giá thường kỳ sẽ nhận được thưởng vào cuối năm.

Xác định rõ nguyên tắc trả lương:

- Trả lương theo vị trí công việc của mỗi người, phản ánh yếu tố về thứ bậc, trách nhiệm công việc, năng lực, thành tích và quá trình công tác.
- Bảo đảm sự phù hợp với đặc điểm từng vị trí, có phân biệt khoảng cách giữa chức danh lãnh đạo và không lãnh đạo.
- Thực hiện tăng lương hàng năm.
- Bảo đảm tương quan hợp lý về tiền lương giữa khu vực công và khu vực tư trong cơ chế thị trường.

Về cơ cấu tiền lương công chức:

Tiền lương của công chức được xác định theo công thức sau:

$$\text{Tổng số tiền lương} = \text{Lương cơ bản} + \text{các khoản phụ cấp} + \text{các khoản trợ cấp} + \text{khoản thưởng}$$

Trong đó:

- Lương cơ bản gồm: tiền lương theo hạng và tiền lương theo vị trí việc làm.
- Các khoản phụ cấp: Như phụ cấp ngành, phụ cấp khó khăn, phụ cấp
- Các khoản trợ cấp: Trợ cấp y tế, nhà,...
- Các khoản thưởng: Thưởng tháng, thưởng năm.

Về thiết kế bảng lương công chức:

Cả nước có hệ thống bảng lương thống nhất. Bảng lương theo hạng và vị trí (phụ lục kèm theo), gồm 12 cấp các vị trí việc làm và 27 hạng (hạng nhiều nhất là có 14 bậc); Lương chức vụ được phân theo từ phó trưởng phòng đến cao nhất là nguyên thủ quốc gia.

Hệ thống tiền lương theo trật tự, thứ bậc với khoảng cách thu nhập mở rộng khoảng từ 1-10 (nhân viên bậc 1- Chủ tịch nước).

Về phụ cấp lương:

Chế độ phụ cấp lương nhằm mục đích khuyến khích thu hút công chức vào làm ở những vùng, địa bàn khó khăn, ngành có nhiều thử thách, hỗ trợ cho những thành phố có chỉ số giá tiêu dùng cao,...cụ thể:

- + Phụ cấp ngành (Lực lượng Vũ trang, Hải quan, Tòa án, Viện Kiểm sát).
- + Phụ cấp liên quan đến mức giá, GDP của vùng.
- + Phụ cấp gian khổ, khó khăn địa bàn xa xôi hẻo lánh, môi trường khắc nghiệt, độc hại, nguy hiểm....

Về tiền lương làm thêm giờ:

Công chức ở các cơ quan công an và chính pháp được thanh toán tiền lương làm thêm giờ, còn công chức thuộc các cơ quan khác chỉ được nghỉ bù tương ứng với thời gian làm thêm.

Về tiền thưởng:

Đối với công chức có các hình thức thưởng: Thưởng hàng năm, thưởng đột xuất và thưởng do đạt kết quả xuất sắc kỳ thi nâng bậc, nâng hạng.

- Thưởng năm: Công chức phải đạt qua kỳ thi hàng năm, mức như nhau, với mức 1 tháng lương.

- Thưởng theo thành tích đột xuất: có 3 mức (từ mức 1- mức 3)

- Kết quả thi đạt loại xuất sắc được xem xét thưởng: Mức tương đương mức 1 tháng lương.

Về trợ cấp:

Bên cạnh tiền lương bằng tiền hàng tháng thì công chức còn được các chế độ trợ cấp như: Trợ cấp về y tế, nhà ở, phương tiện đi lại,...

- Về nhà ở: Hầu hết công chức được hỗ trợ mua căn hộ tại các địa điểm thuận tiện tùy thuộc vào xếp lương ở hạng nào.

- Về Phương tiện đi lại: Một số công chức cũng có chế độ trợ cấp đi lại.
- Về Y tế: Công chức có quyền được chăm sóc y tế gần như miễn phí khi vào khám, chữa bệnh tại các bệnh viện.

Về nâng bậc, nâng ngạch lương:

- Công chức được xem xét nâng bậc lương hàng năm dựa trên kết quả thi nâng bậc: Sau 2 năm được tham dự thi nâng bậc.
- Công chức được xem xét nâng bậc hạng hàng năm dựa trên kết quả thi nâng bậc: Sau 5 năm được tham dự thi nâng hạng.
- Riêng đối với công chức khi được bổ nhiệm làm lãnh đạo thì vừa được xem xét nâng hạng và nâng bậc.

Về quản lý tiền lương:

- Chế độ tiền lương và phụ cấp do Chính phủ ban hành và được thực hiện thống nhất trong cả nước. Ở một số địa phương có điều chỉnh chủ yếu là bằng trợ cấp.
- Điều chỉnh tiền lương công chức: Được duy trì theo sự phát triển kinh tế của quốc gia và tương thích với tiến bộ của xã hội và việc điều chỉnh lương hiện nay cũng đang trong quá trình tiếp tục được nghiên cứu hoàn chỉnh:
 - + Nhà nước có hệ thống điều tra khảo sát lương theo định kỳ, có so sánh với lương của những người làm việc cho doanh nghiệp tương đương.
 - + Căn cứ vào kết quả khảo sát, tình hình phát triển kinh tế xã hội, biến động giá cả, điều kiện kinh tế của đất nước để có các điều chỉnh lương cho công chức.

1.4.3. Bài học kinh nghiệm cho việc thực hiện chính sách tiền lương trong các đơn vị sự nghiệp ở Việt Nam

- Chính sách tiền lương đối với các đơn vị sự nghiệp có vai trò rất quan trọng, do vậy, cần phải được đặc biệt quan tâm và hoàn thiện liên tục.

- Tiền lương trong các đơn vị sự nghiệp nên được xây dựng dựa trên các nguyên tắc có sự so sánh với khu vực doanh nghiệp.

- Việc xây dựng một chính sách tiền lương đối với các đơn vị sự nghiệp phải đảm bảo được các mục tiêu sau: (1) Phản ánh hiệu quả công việc; (2) Công việc như nhau trong điều kiện làm việc tương tự nhau thì được trả lương như nhau; (3) Sự khác biệt về tiền lương nên dựa trên sự khác biệt về công thực hiện, trách nhiệm được giao và trình độ; (4) Tiền lương trong các đơn vị sự nghiệp có thể so sánh được với tiền lương trong doanh nghiệp.

- Gắn chặt việc trả lương theo hiệu quả công việc nhằm thu hút, duy trì và khuyến khích đội ngũ viên chức làm việc có hiệu quả với năng suất lao động cao.

- Lương phải gắn kết với vị trí và việc làm của viên chức việc xếp lương và thanh toán phải thực hiện theo năng lực và theo tính chất cụ thể của công việc, không nhất thiết phụ thuộc vào số năm công tác.

Đây là một kinh nghiệm quan trọng cho các nghiên cứu về chính sách tiền lương mới để giới thiệu và ứng dụng vào Việt Nam trong tương lai. Xếp lương căn cứ vào năng lực và theo tính chất cụ thể của công việc sẽ tăng cường đáng kể hiệu suất và hiệu quả của bộ máy hành chính. Đối với việc xếp lương theo tính chất cụ thể của công việc, vấn đề quan trọng và mang tính quyết định là phải lập được các chuẩn mực yêu cầu và tiêu chí đánh giá các vị trí việc làm.

- Đối mặt với sự cạnh tranh dữ dội trong thị trường lao động từ khu vực tư nhân, cần ấn định mức lương viên chức ngang bằng với mức lương của các vị trí việc làm (đòi hỏi trình độ tương đương) ở khu vực doanh nghiệp và cần điều đặn điều chỉnh nâng lương và các khoản phúc lợi cho viên chức nhằm đảm bảo đời sống cho công chức để họ yên tâm làm việc.

- Các chính sách công cần tạo điều kiện và tiến tới hỗ trợ các đơn vị sự nghiệp sớm tự chủ hoàn toàn và không phải phụ thuộc vào ngân sách nhà nước để chi trả lương cho viên chức và người lao động tại đơn vị sự nghiệp.

- Hàng năm, viên chức phải có kế hoạch tăng cường hiệu quả hoạt động và phát triển cá nhân, bao gồm việc tham dự vào các khóa đào tạo, bồi dưỡng để cải thiện kiến thức, kỹ năng và khả năng của bản thân. Trong nền kinh tế tri thức, mối quan hệ giữa tiền lương, các khoản phúc lợi và thu nhập ngoài lương với mức độ chuyên môn của viên chức có nhiều ý nghĩa trong việc thu hút và giữ viên chức có chất lượng tốt để phục vụ đơn vị sự nghiệp.

- Cơ chế quản lý tiền lương cần được thay đổi theo hướng trao quyền tự chủ cho thủ trưởng cơ quan, đơn vị trong việc trả lương cho công chức trong cơ quan theo vị trí việc làm và hiệu quả làm việc của mỗi người

- Gắn cải cách tiền lương với cải cách hành chính, tinh giản bộ máy biên chế.

- Gắn tiền lương, tiền thưởng của viên chức với tăng trưởng kinh tế. Điều này, sẽ kích thích viên chức nỗ lực thực hiện tốt công việc, góp phần vào sự phát triển của đơn vị sự nghiệp.

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TRONG BỆNH VIỆN CÔNG LẬP Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

2.1. Tổng quan về bệnh viện công lập ở Việt Nam

Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê tính đến nay cả nước có 910 bệnh viện công lập, trong đó có 112 bệnh viện công lập tuyến trung ương và bộ/ngành, chiếm 10% số bệnh viện cả nước, trong đó gần $\frac{1}{2}$ số bệnh viện đóng tại Hà Nội; tuyến tỉnh gồm 358 bệnh viện (chiếm 34% tổng số), trung bình mỗi tỉnh khoảng 6 bệnh viện. Tuy nhiên sự phân bố số lượng bệnh viện là không đều do sự khác biệt về địa lý và quy mô dân số, chủ yếu tập trung ở các thành phố lớn, đông dân.

Bảng 2.1: Cơ sở y tế khởi hành chính, sự nghiệp năm 2012 theo cấp quản lý

	Bệnh viện	Chia ra			Phòng khám đa khoa, chuyên khoa	Trạm y tế xã
		Cấp trung ương/bộ ngành	Cấp tỉnh	Cấp huyện		
Toàn quốc	910	112	358	440	482	11121
1. Đồng bằng sông Hồng	242	56	93	93	83	2453
2. Trung du và miền núi phía Bắc	167	12	64	91	153	2544
3. Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung	205	19	88	98	101	2922
4. Tây Nguyên	45	3	17	25	43	715
5. Đông Nam Bộ	104	16	44	44	42	874
6. Đồng bằng sông Cửu Long	147	6	52	89	60	1613

Nguồn: Y tế Việt Nam qua tổng điều tra cơ sở kinh tế, hành chính, sự nghiệp 2012[9, tr 12]

Theo Kế hoạch phát triển nhân lực trong hệ thống khám bệnh, chữa bệnh giai đoạn 2015-2020 ban hành kèm theo Quyết định số 2992/QĐ-BYT ngày 17 tháng 7 năm 2015 của Bộ Y tế thì tính đến năm 2011 cả nước đã có 44.104 bác sĩ, 141.494 điều dưỡng, 16.875 dược sĩ đại học, 24.076 kỹ thuật viên và 36.114 các nhóm chuyên ngành y khác.

2.1.1. Khái niệm và phân loại viên chức trong bệnh viện công lập

2.1.1.1. Các khái niệm

Theo Điều 2 Luật Viên chức năm 2010 thì viên chức là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập theo quy định của pháp luật.

Viên chức y tế là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại đơn vị sự nghiệp y tế công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp y tế công lập theo quy định của pháp luật.

Viên chức trong các bệnh viện công lập là công dân Việt Nam được tuyển dụng theo vị trí việc làm, làm việc tại bệnh viện công lập theo chế độ hợp đồng làm việc, hưởng lương từ quỹ lương của bệnh viện công lập theo quy định của pháp luật.

Bệnh viện công lập là bệnh viện do cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước thành lập theo quy định của pháp luật, có tư cách pháp nhân, cung cấp dịch vụ y tế cho toàn dân. Bệnh viện công lập bao gồm:

+ Bệnh viện công lập được giao quyền tự chủ hoàn toàn về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, tổ chức bộ máy, nhân sự (sau đây gọi là bệnh viện được giao quyền tự chủ);

+ Bệnh viện công lập chưa được giao quyền tự chủ hoàn toàn về thực hiện nhiệm vụ, tài chính, tổ chức bộ máy, nhân sự (sau đây gọi là bệnh viện công lập chưa được giao quyền tự chủ).

2.1.1.2. Phân loại viên chức và người lao động trong các đơn vị sự nghiệp công lập

- Theo đặc thù và tính chất công việc:

Viên chức y tế lãnh đạo, quản lý là những viên chức giữ vai trò chỉ huy, điều hành công việc ứng với cấp độ cao thấp khác nhau trong cơ quan, đơn vị.

Viên chức y tế chuyên môn, nghiệp vụ là người thừa hành công việc, không có thẩm quyền ra quyết định như viên chức y tế lãnh đạo.

- Theo trình độ đào tạo: Việc phân theo trình độ theo hạng là một tiêu thức chỉ trình độ tổng quát giúp cho việc chỉ ra viên chức có khả năng đảm nhận trách nhiệm cụ thể trong đơn vị sự nghiệp công lập.

Căn cứ để phân hạng viên chức là trình độ, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ thông qua văn bằng, chứng chỉ được đào tạo gồm những người được bổ nhiệm vào chức danh nghề nghiệp hạng I, hạng II, hạng III và hạng IV, tương đương với mỗi hạng là các chức danh nghề nghiệp khác nhau trong các bệnh viện công lập, cụ thể:

+ Việc bổ nhiệm vào các chức danh nghề nghiệp hạng I tương đương với các chức danh nghề nghiệp ở ngạch cao cấp yêu cầu tốt nghiệp bác sĩ chuyên khoa cấp II hoặc tiến sĩ y học chuyên ngành tương đương, gồm có các chức danh nghề nghiệp sau: bác sĩ cao cấp (mã số V.08.01.01), bác sĩ y học dự phòng cao cấp (mã số V.08.02.04), y tế công cộng cao cấp (mã số V.08.04.08), dược sĩ cao cấp (mã số V.08.08.20).

+ Việc bổ nhiệm vào các chức danh nghề nghiệp hạng II tương đương với các chức danh nghề nghiệp ở ngạch chính yêu cầu tốt nghiệp bác sĩ chuyên khoa cấp I hoặc thạc sĩ y học chuyên ngành tương đương,

gồm có các chức danh nghề nghiệp sau: bác sĩ chính (mã số V.08.01.02), bác sĩ y học dự phòng chính (mã số V.08.02.05), y tế công cộng chính (mã số V.08.04.09), điều dưỡng hạng II (mã số V.08.05.11), hộ sinh hạng II (mã số V.08.06.14), kỹ thuật y hạng II (mã số V.08.07.17), dược sĩ chính (mã số V.08.08.21).

+ Việc bổ nhiệm vào các chức danh nghề nghiệp hạng III tương đương với các chức danh nghề nghiệp ở ngạch chuyên viên yêu cầu tốt nghiệp đại học chuyên ngành tương đương, gồm có các chức danh nghề nghiệp sau: bác sĩ (mã số V.08.01.03), bác sĩ y học dự phòng (mã số V.08.02.06), y tế công cộng (mã số V.08.04.10), điều dưỡng hạng III (mã số V.08.05.12), hộ sinh hạng III (mã số V.08.06.15), kỹ thuật y hạng III (mã số V.08.07.18), dược sĩ (mã số V.08.08.22).

+ Việc bổ nhiệm vào các chức danh nghề nghiệp hạng IV tương đương với các chức danh nghề nghiệp ở ngạch cán sự yêu cầu tốt nghiệp trung cấp chuyên ngành tương đương, có chứng chỉ tiếng anh A1 và đạt kỹ năng sử dụng tin học cơ bản theo quy định của Bộ Thông tin và truyền thông, gồm có các chức danh nghề nghiệp sau: y sĩ (mã số V.08.03.07), điều dưỡng hạng IV (mã số V.08.05.13), hộ sinh hạng IV (mã số V.08.06.16), kỹ thuật y hạng IV (mã số V.08.07.19), dược hạng IV (mã số V.08.08.23).

+ Các chức danh nghề nghiệp kể trên đã được xếp hạng và hướng dẫn xếp lương theo quy định tại các thông tư liên tịch số 10/2015/TTLT-BYT-BNV, thông tư liên tịch số 11/2015/TTLT-BYT-BNV, Thông tư liên tịch số 26/2015/TTLT-BYT-BNV, Thông tư liên tịch số 27/2015/TTLT-BYT-BNV, Thông tư liên tịch số 28/2015/TTLT-BYT-BNV của liên Bộ Nội vụ và Bộ Y tế.

+ Các chức danh nghề nghiệp y tế khác hiện đang được được Bộ Y tế và Bộ Nội vụ phối hợp hoàn thiện về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và hướng dẫn xếp lương trong thời gian tới, gồm: y tá cao cấp (mã số 16.120), y tá chính (mã số 16.121), y tá (mã số 16.122), y công (mã số 16.129), hộ lý (16.130), nhân viên nhà xác (16.131).

- Thời gian làm việc của viên chức y tế được tính kể từ khi được tuyển dụng theo Hợp đồng làm việc, có hiệu lực cho đến khi chấm dứt hợp đồng làm việc hoặc đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định của Bộ luật Lao động.

- Viên chức y tế làm việc theo chế độ Hợp đồng làm việc và hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp y tế công lập theo quy định của pháp luật.

2.1.1.3. Vai trò của viên chức trong bệnh viện công lập

Đặc thù lao động của ngành y tế liên quan đến tính mạng, sức khỏe con người là ngành nhân đạo (thầy thuốc) vì vậy đòi hỏi người cán bộ y tế phải tinh thông nghề nghiệp, phải có lương tâm nghề nghiệp. Phải được đào tạo nghiêm túc với thời gian dài hơn các ngành khác (6 năm học đại học sau đó phải học 1 năm chuyên khoa định hướng, 2 năm chuyên khoa cấp I rồi 2 năm chuyên khoa cấp II thành 11 năm hoặc 1 năm chuyên khoa định hướng, 2 năm thạc sỹ mới hành nghề giỏi được)

Lao động ngành y là loại lao động đặc thù, gắn với trách nhiệm cao trước sức khỏe của con người và tính mạng của người bệnh, đóng vai trò hết sức quan trọng không thể thiếu trong xã hội. Tuy nhiên, kết quả của một cuộc điều tra cho thấy có đến 70% đội ngũ y bác sĩ vi phạm vấn đề y đức và 74% bác sĩ khi được phỏng vấn họ đều cho rằng là do lương thấp. Ngoài ra là do quá tải, trình độ chuyên môn kém, chưa thực sự yêu nghề và một phần cũng do chưa được đào tạo đạo đức y đức trong nhà trường.

2.1.2. Giới thiệu về 3 bệnh viện công lập khảo sát:

- Bệnh viện Bạch Mai là bệnh viện đa khoa hoàn chỉnh hạng đặc biệt, xây dựng từ năm 1911. Hệ thống tổ chức Bệnh viện Bạch Mai gồm: 03 viện, 08 trung tâm, 21 khoa Lâm sàng, 06 khoa Cận lâm sàng, 11 phòng chức năng, 01 trường Cao đẳng y tế, 01 đơn vị quản lý dự án, 01 đơn vị dịch vụ và 01 tạp chí Y học lâm sàng. Bệnh viện có 1900 giường bệnh kế hoạch, gần 2500 công chức, viên chức, trong đó có 52 GS-PGS; 526 Tiến sĩ, Bác sĩ chuyên khoa II, Thạc sĩ, Bác sĩ; 1152 Điều dưỡng, Kỹ thuật viên, Hộ sinh, hơn 300 cán bộ khác... và hơn 200 cán bộ Giảng viên trường Đại học Y Hà Nội vừa tham gia giảng dạy đồng thời làm công tác quản lý và chuyên môn tại các đơn vị của Bệnh viện.

- Bệnh viện Thống Nhất thành lập từ tháng 11/1975. Hệ thống tổ chức Bệnh viện Thống nhất gồm: 24 khoa Lâm sàng, 10 khoa Cận lâm sàng, 10 phòng chức năng. Bệnh viện có 02 công chức, 865 viên chức, 333 nhân viên hợp đồng lao động.

- Bệnh viện Tâm thần Trung ương I được thành lập theo Quyết định số 519 của Bộ Y tế ngày 04/3/1963 thực hiện chức năng, nhiệm vụ theo Quyết định số 4605/ QĐ-BYT ngày 23/12/2004 của Bộ trưởng Bộ Y tế.

2.2. Thực trạng thực hiện chính sách tiền lương trong bệnh viện công lập ở Việt Nam.

Cải cách tiền lương năm 2004 diễn ra trong bối cảnh công cuộc đổi mới toàn diện đất nước do Đảng khởi xướng đã tiến hành được gần 20 năm. Nền kinh tế đất nước đã chuyển từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung sang cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa nhưng chính sách tiền lương thực hiện từ năm 1993 chậm được sửa đổi đã bộc lộ nhiều hạn chế, trở thành rào cản đối với sự phát triển kinh tế - xã hội, như tách riêng bảng lương của đội ngũ công chức trong các cơ quan hành chính và bảng lương của đội ngũ viên chức trong

các đơn vị sự nghiệp. Cải cách chính sách tiền lương năm 2004 được thực hiện trên cơ sở Kết luận số 21-KL/TW ngày 07/8/2003 của Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương khóa IX với những nội dung chính sau:

2.2.1. Thực trạng thực hiện chính sách tiền lương tối thiểu chung (mức lương cơ sở)

Từ năm 2004 đến nay, Chính phủ đã 09 lần điều chỉnh tăng mức lương tối thiểu chung áp dụng cho cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang nói chung, trong đó bao gồm viên chức y tế trong các bệnh viện công lập nói riêng, cụ thể là:

- Tháng 10/2005 điều chỉnh từ 290.000 đồng (thực hiện từ tháng 01/2003) lên 350.000 đồng (tăng 20,7%);
- Tháng 10/2006 điều chỉnh lên 450.000 đồng (tăng 28,6%);
- Tháng 01/2008 điều chỉnh lên 540.000 đồng/tháng (tăng thêm 20,0%);
- Tháng 5/2009 điều chỉnh lên 650.000 đồng/tháng (tăng thêm 20,4%);
- Tháng 5/2010 điều chỉnh lên 730.000 đồng/tháng (tăng thêm 12,3%);
- Tháng 5/2011 điều chỉnh lên 830.000 đồng/tháng (tăng thêm 13,7%).
- Tháng 7/2012 điều chỉnh lên 1.050.000 đồng/tháng (tăng thêm 26,5%).
- Tháng 7/2013 điều chỉnh lên 1.150.000 đồng/tháng (tăng thêm 9,5% và được gọi là mức lương cơ sở thay cho mức lương tối thiểu chung theo Nghị định số 66/2013/NĐ-CP ngày 27 tháng 6 năm 2013 của Chính phủ).
- Tháng 5/2016 điều chỉnh lên 1.210.000 đồng/tháng (tăng thêm 5%)

Hiện nay, viên chức làm việc tại 3 bệnh viện công lập được khảo sát là bệnh viện Bạch Mai, bệnh viện Tâm thần Trung ương I và bệnh viện Thống Nhất đều thực hiện chính sách tiền lương theo quy định chung của nhà nước quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang tại Nghị định số 66/2013/NĐ-CP.

2.2.2. Thực trạng thực hiện chính sách thang bảng lương và phụ cấp lương

2.2.2.1. Hệ thống thang, bảng lương:

Hệ thống thang lương, bảng lương đối với đơn vị sự nghiệp nói chung, trong đó có hệ thống bệnh viện công lập hiện đang thực theo bảng lương 3 ban hành kèm theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang, được thực hiện từ tháng 10 năm 2004 trên cơ sở thu gọn từ hàng chục thang lương, bảng lương (năm 1993).

Bảng lương của đơn vị sự nghiệp được tách bạch với bảng lương hành chính để gắn với cơ chế hình thành nguồn trả lương, cách thức trả lương phù hợp với trao quyền tự chủ về tổ chức thực hiện nhiệm vụ, về quản lý và sử dụng lao động và quản lý nguồn tài chính, tự chủ về trả lương cho người lao động trong đơn vị sự nghiệp.

Hiện nay, 3 bệnh viện công lập được khảo sát cũng đang áp dụng trả lương cho viên chức làm việc tại bệnh viện theo quy định tại bảng 3 của Nghị định số 204/2004/NĐ-CP. Theo đó, các chức danh nghề nghiệp hạng I tương đương với các chức danh nghề nghiệp ở ngạch cao cấp đang hưởng các hệ số lương từ 5,75 đến 8,00; các chức danh nghề nghiệp hạng II tương đương với các chức danh nghề nghiệp ở ngạch chính đang hưởng các hệ số lương từ 4,00 đến 6,78; các chức danh nghề nghiệp hạng III tương đương với các chức danh nghề nghiệp ở ngạch chuyên viên đang hưởng các hệ số lương từ 2,34 đến 4,98; các chức danh nghề nghiệp hạng IV tương đương với các chức danh nghề nghiệp ở ngạch cán sự đang hưởng các hệ số lương từ 1,86 đến 4,06.

Các chức danh nghề nghiệp y tế khác gồm: y tá cao cấp (mã số 16.120), y tá chính (mã số 16.121), y tá (mã số 16.122), y công (mã số 16.129), hộ lý (16.130), nhân viên nhà xác (16.131) trong thời gian chờ Bộ Y tế và Bộ Nội vụ có Thông tư mới hướng dẫn về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp thì vẫn thực hiện xếp lương theo quy định cũ, cụ thể chức danh nghề nghiệp y tá cao cấp xếp hệ lương tương đương ngạch chuyên viên từ 2,34 đến 4,98, chức danh nghề nghiệp y tá chính xếp hệ số lương

tương đương ngạch cán sự từ 1,86 đến 4,06, chức danh nghề nghiệp y tá, hộ lý xếp hệ số lương tương đương ngạch nhân viên (nhóm C1) từ 1,65 đến 3,63, chức danh nghề nghiệp nhân viên nhà xác xếp hệ số lương tương đương ngạch nhân viên (nhóm C2) từ 2,00 đến 3,98, chức danh nghề nghiệp y công xếp hệ số lương tương đương ngạch nhân viên (nhóm C3) từ 1,50 đến 3,48.

Tuy nhiên theo đánh giá chung của viên chức công tác tại bệnh viện thì việc thực hiện thang, bảng lương theo quy định hiện tại thể một số sự bất cập đối với đối tượng là bác sĩ, cụ thể bác sĩ có thời mặc dù có thời gian đào tạo lâu hơn so với các ngành khác khoảng 1 đến 2 năm (đào tạo mất 6 năm để tốt nghiệp ra trường và hành nghề) nhưng khi xếp lương khởi điểm chỉ tương đương với các ngành đào tạo đại học khác. Ngạch (chức danh nghề nghiệp), bậc lương hiện nay còn mang tính bình quân giữa các ngành và trình độ đào tạo, chưa sát với thực tế gắn liền công việc với chức danh và vị trí công việc và tính chất đặt thù của ngành y tế.

Bảng 2.3: Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ đối với viên chức trong các bệnh viện công lập

STT	Nhóm ngạch	Bậc 1	Bậc 2	Bậc 3	Bậc 4	Bậc 5	Bậc 6	Bậc 7	Bậc 8	Bậc 9	Bậc 10	Bậc 11	Bậc 12
1	Viên chức loại A3												
a	Nhóm 1 (A3.1)												
	Hệ số lương	<u>6.20</u>	<u>6.56</u>	<u>6.92</u>	<u>7.28</u>	<u>7.64</u>	<u>8.00</u>						
b	Nhóm 2 (A3.2)												
	Hệ số lương	<u>5.75</u>	<u>6.11</u>	<u>6.47</u>	<u>6.83</u>	<u>7.19</u>	<u>7.55</u>						
2	Viên chức loại A2												
a	Nhóm 1 (A2.1)												
	Hệ số lương	<u>4.40</u>	<u>4.74</u>	<u>5.08</u>	<u>5.42</u>	<u>5.76</u>	<u>6.10</u>	<u>6.44</u>	<u>6.78</u>				
b	Nhóm 2 (A2.2)												
	Hệ số lương	<u>4.00</u>	<u>4.34</u>	<u>4.68</u>	<u>5.02</u>	<u>5.36</u>	<u>5.70</u>	<u>6.04</u>	<u>6.38</u>				
3	Viên chức loại A1												
	Hệ số lương	<u>2.34</u>	<u>2.67</u>	<u>3.00</u>	<u>3.33</u>	<u>3.66</u>	<u>3.99</u>	<u>4.32</u>	<u>4.65</u>	<u>4.98</u>			
4	Viên chức loại A0												
	Hệ số lương	<u>2.10</u>	<u>2.41</u>	<u>2.72</u>	<u>3.03</u>	<u>3.34</u>	<u>3.65</u>	<u>3.96</u>	<u>4.27</u>	<u>4.58</u>	<u>4.89</u>		
5	Viên chức loại B												
	Hệ số lương	<u>1.86</u>	<u>2.06</u>	<u>2.26</u>	<u>2.46</u>	<u>2.66</u>	<u>2.86</u>	<u>3.06</u>	<u>3.26</u>	<u>3.46</u>	<u>3.66</u>	<u>3.86</u>	<u>4.06</u>
6	Viên chức loại C												
a	Nhóm 1 (C1)												
	Hệ số lương	<u>1.65</u>	<u>1.83</u>	<u>2.01</u>	<u>2.19</u>	<u>2.37</u>	<u>2.55</u>	<u>2.73</u>	<u>2.91</u>	<u>3.09</u>	<u>3.27</u>	<u>3.45</u>	<u>3.63</u>
b	Nhóm 2: Nhân viên nhà xác (C2)												
	Hệ số lương	<u>2.00</u>	<u>2.18</u>	<u>2.36</u>	<u>2.54</u>	<u>2.72</u>	<u>2.90</u>	<u>3.08</u>	<u>3.26</u>	<u>3.44</u>	<u>3.62</u>	<u>3.80</u>	<u>3.98</u>
c	Nhóm 3: Y công (C3)												
	Hệ số lương	<u>1.50</u>	<u>1.68</u>	<u>1.86</u>	<u>2.04</u>	<u>2.22</u>	<u>2.40</u>	<u>2.58</u>	<u>2.76</u>	<u>2.94</u>	<u>3.12</u>	<u>3.30</u>	<u>3.48</u>

Về quan hệ tiền lương tối thiểu (mức lương tối thiểu chung) - trung bình (tốt nghiệp đại học qua tập sự) - tối đa (chuyên gia cao cấp bậc 3, tương đương mức lương Bộ trưởng) đã được mở rộng từ 1 - 1,78 - 8,5 lên 1 - 2,34 - 10 từ tháng 10 năm 2004 đã tạo điều kiện tăng thêm tiền lương của người có mức lương thấp và trung bình, giảm bớt một bước tính bình quân trong tiền lương, làm cơ sở tăng thêm khoảng cách giữa các bậc lương.

Khoảng cách quan hệ tiền lương giữa các ngạch lương còn khá thấp dẫn đến việc không thực sự tạo được động lực sau mỗi lần tăng lương, cụ thể: Nhóm ngạch lương viên chức loại C có khoảng cách giữa hệ số lương là 0,18; nhóm ngạch lương viên chức loại B có khoảng cách giữa hệ số lương là 0,20; nhóm ngạch lương viên chức loại A0 có khoảng cách giữa hệ số lương là 0,31; nhóm ngạch lương viên chức loại A1 có khoảng cách giữa hệ số lương là 0,33; nhóm ngạch lương viên chức loại A2 có khoảng cách giữa hệ số lương là 0,34; nhóm ngạch lương viên chức loại A3 có khoảng cách giữa hệ số lương là 0,36.

Đối với nhóm ngạch lương viên chức loại B và loại C có thời gian để xét nâng bậc lương thường xuyên là 2 năm nhưng mỗi lần tăng bậc lương mới, giả sử lấy mức lương cơ sở đang thực hiện thời điểm hiện tại là 1.210.000 đồng, thì lương cơ bản (chưa bao gồm phụ cấp lương) chỉ tăng 217.800 đồng đối với viên chức loại C và 242.000 đồng đối với viên chức loại B.

Đối với nhóm ngạch lương viên chức từ loại A0 đến loại A3 có thời gian để xét nâng bậc lương thường xuyên là 3 năm nhưng mỗi lần tăng bậc lương mới, giả sử lấy mức lương cơ sở đang thực hiện thời điểm hiện tại là 1.210.000 đồng, thì lương cơ bản (chưa bao gồm phụ cấp lương) chỉ tăng 375.100 đồng đối với viên chức loại A0, 399.300 đồng đối với viên chức loại A1, 411.400 đồng đối với viên chức loại A2 và 435.600 đồng đối với viên chức loại A3.

2.2.2.2. Về các chế độ phụ cấp

- Ngoài 08 chế độ phụ cấp quy định áp dụng chung cho cán bộ, công chức, viên chức bao gồm: phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp kiêm nhiệm chức danh lãnh đạo, phụ cấp thâm niên vượt khung, phụ cấp khu vực, phụ cấp đặc biệt, phụ cấp thu hút, phụ cấp lưu động, phụ cấp độc hại, nguy hiểm. Hiện nay, viên chức y tế trong các bệnh viện công lập còn được thực hiện một số chế độ phụ cấp khác như:

- Phụ cấp ưu đãi theo nghề với các mức từ 20% đến 70% mức lương hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo và phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có) theo Nghị định số 56/2011/NĐ-CP ngày 04 tháng 7 năm 2011 của Chính phủ quy định chế độ phụ cấp ưu đãi theo nghề đối với công chức, viên chức công tác tại các cơ sở y tế công lập, cụ thể:

+ Mức 70% áp dụng đối với viên chức thường xuyên, trực tiếp làm các công việc sau đây: xét nghiệm, khám, điều trị, chăm sóc người bệnh HIV/AIDS, phong, lao, tâm thần, giám định pháp y, pháp y tâm thần, giải phẫu bệnh lý;

+ Mức 60% áp dụng đối với chức thường xuyên, trực tiếp làm các công việc sau đây: Khám, điều trị, chăm sóc người bệnh cấp cứu, hồi sức cấp cứu, cấp cứu 115, truyền nhiễm, xét nghiệm, phòng chống bệnh truyền nhiễm, kiểm dịch y tế biên giới;

+ Mức phụ cấp 50% áp dụng đối với viên chức thường xuyên, trực tiếp khám, điều trị, chăm sóc, phục vụ người bệnh gây mê hồi sức, điều trị tích cực, nhi, chống độc, bỏng và da liễu;

+ Mức phụ cấp 40% áp dụng đối với viên chức thường xuyên, trực tiếp làm chuyên môn y tế dự phòng; xét nghiệm; khám bệnh, chữa bệnh; kiểm soát nhiễm khuẩn, chăm sóc người bệnh, phục hồi chức năng; giám định y khoa; y dược cổ truyền; dược, mỹ phẩm; an toàn vệ sinh thực phẩm, trang thiết bị y tế; sức khỏe sinh sản;

+ Mức phụ cấp 30% áp dụng đối với viên chức sau đây: viên chức làm chuyên môn y tế để thực hiện các công việc truyền thông giáo dục sức khỏe, dân số - kế hoạch hóa gia đình; viên chức quản lý, phục vụ không trực tiếp làm chuyên môn y tế tại các cơ sở, viện, bệnh viện chuyên khoa, các trung tâm: HIV/AIDS, phong, lao, tâm thần, giải phẫu bệnh lý, pháp y.

+ Mức phụ cấp không vượt quá 20% áp dụng đối với viên chức không trực tiếp làm chuyên môn y tế; công chức, viên chức y tế làm công tác quản lý, phục vụ tại các đơn vị sự nghiệp y tế nói chung, làm công tác chuyên môn y tế tại cơ quan, đơn vị, trường học.

- Phụ cấp trách nhiệm công việc với các mức: 0,1 ; 0,2 ; 0,3 ; 0,5 so với mức lương cơ sở theo Thông tư số 05/2005/TT-BNV ngày 05 tháng 01 năm 2005 của Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp trách nhiệm công việc đối với cán bộ, công chức, viên chức, cụ thể:

+ Hệ số 0,5 áp dụng đối với viên chức của các phòng Bảo vệ sức khỏe Trung ương 2, Bảo vệ sức khỏe Trung ương 3, Bảo vệ sức khỏe Trung ương 5 thuộc Bệnh viện Hữu nghị và phòng Bảo vệ sức khỏe cán bộ Trung ương phía Nam thuộc Bệnh viện Thống Nhất.

+ Hệ số 0,3 áp dụng đối với viên chức thuộc biên chế trả lương của Ban Bảo vệ, chăm sóc sức khỏe các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, viên chức thuộc biên chế trả lương của các khoa, bộ phận hồi sức cấp cứu và trực tiếp phục vụ cấp cứu bệnh nhân tại trạm cấp cứu 05.

+ Hệ số 0,2 áp dụng đối với viên chức thuộc biên chế trả lương của các trại điều dưỡng thương binh nặng, bệnh viện điều trị, trại nuôi dưỡng người tâm thần, bệnh phong, viên chức thuộc biên chế trả lương của Bệnh viện Hữu nghị;

+ Hệ số 0.1 áp dụng đối với viên chức y tế chuyên trách đỡ đẻ ở các trạm, bệnh viện, viện phụ sản, các khoa sản ở bệnh viện đa khoa và ở trung tâm y tế, viên chức y tế trực tiếp làm kiểm nghiệm thuốc;

- Phụ cấp thường trực, phụ cấp phẫu thuật, thủ thuật phụ cấp chống dịch theo Quyết định số 73/2011/QĐ-TTg ngày 28 tháng 12 năm 2011 của Thủ tướng Chính phủ quy định một số chế độ phụ cấp đặc thù đối với công chức, viên chức, người lao động trong các cơ sở y tế công lập và chế độ phụ cấp chống dịch.

Nhìn chung, hệ thống phụ cấp lương hiện nay phản ánh được khá đầy đủ những yếu tố kinh tế, xã hội, môi trường lao động ảnh hưởng đến thực hiện công việc của viên chức mà cần phải tính đến trong trả công lao động. Nó có tác dụng nhất định trong khuyến khích, động viên viên chức làm tròn trách nhiệm công việc, trong các môi trường làm việc.

- Theo khảo sát tại 3 bệnh viện công lập thì viên chức được thực hiện đầy đủ các chế độ phụ cấp theo quy định hiện hành, tuy nhiên đến nay tồn tại quá nhiều loại phụ cấp, trong đó một số loại phụ cấp có tính chất trùng lặp nhau như phụ cấp khu vực, phụ cấp thu hút, phụ cấp đặc biệt.

Một số loại phụ cấp có nhiều hệ số, trong khi chênh lệch giữa các hệ số không đáng kể (phụ cấp khu vực...).

Các quy định về cách tính phụ cấp không mang tính thống nhất, có loại tính theo mức tiền lương cơ sở, có loại tính bằng % so với tiền lương đang hưởng, hoặc quy định bằng mức tiền.

Việc tính phụ cấp theo mức lương cơ sở có hạn chế đối với nâng cao phụ cấp lương cho viên chức vì hiện nay, mức lương cơ sở thấp, không đảm bảo được mức sống tối thiểu cho những người hưởng lương thấp nhất và không nâng cao được mức sống cho những người hưởng lương ở các mức lương khác.

2.2.3. Chính sách quản lý tiền lương và thu nhập

- Thực hiện triển khai chế độ tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế và tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập quy định tại Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006 của Chính phủ đã

được thay thế bởi Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập.

- Theo đó căn cứ Điều 12 Nghị định số 16/2015/NĐ-CP, tùy vào mức độ tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập sẽ có nguồn tài chính của đơn vị sự nghiệp công lập khác nhau như: Nguồn thu từ hoạt động dịch vụ sự nghiệp công; Nguồn thu phí theo pháp luật về phí, lệ phí được để lại chi theo quy định (phần được để lại chi thường xuyên và chi mua sắm, sửa chữa lớn trang thiết bị, tài sản phục vụ công tác thu phí); Nguồn thu khác theo quy định của pháp luật (nếu có); Nguồn ngân sách nhà nước cấp cho các nhiệm vụ không thường xuyên (nếu có); Nguồn vốn vay, viện trợ, tài trợ theo quy định của pháp luật.

Từ các nguồn này, đơn vị sự nghiệp công lập sẽ sử dụng vào các mục đích khác nhau theo mức độ tự chủ như: Chi đầu tư từ Quỹ phát triển hoạt động sự nghiệp, nguồn vốn vay và các nguồn tài chính hợp pháp khác; Chi thường xuyên như: Chi tiền lương theo lương ngạch, bậc, chức vụ và các khoản phụ cấp do Nhà nước quy định; Hàng năm, sau khi hạch toán đầy đủ các khoản chi phí, nộp thuế và các khoản nộp ngân sách nhà nước khác (nếu có) theo quy định, phần chênh lệch thu lớn hơn chi thường xuyên (nếu có), đơn vị tùy theo mức độ tự chủ được sử dụng theo trình tự như sau: Trích tối thiểu 5% đến 25% để lập Quỹ phát triển hoạt động sự nghiệp; Quyết định mức trích Quỹ bổ sung thu nhập tùy theo mức độ tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập; Trích lập Quỹ khen thưởng và Quỹ phúc lợi tối đa không quá từ 1 tháng đến 3 tháng tiền lương, tiền công thực hiện trong năm của đơn vị tùy theo mức độ tự chủ; Trích lập Quỹ khác theo quy định của pháp luật; Phần chênh lệch thu lớn hơn chi còn lại (nếu có) sau khi đã trích lập các quỹ theo quy định được bổ sung vào Quỹ phát triển hoạt động sự nghiệp.

Cụ thể theo khảo sát về cơ chế tiền lương và thu nhập tại 3 bệnh viện: Bạch Mai, Tâm thần Trung ương I và Thống Nhất đang thực hiện như sau:

2.2.3.1. Bệnh viện Bạch Mai

Bệnh viện Bạch Mai được Bộ trưởng Bộ Y tế phê duyệt Phương án tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế theo Nghị định số 43/2006/NĐ-CP tại Quyết định số 4397/QĐ-BYT ngày 10/11/2008. Theo đó hiện nay Bệnh viện đang thực hiện cơ chế tự chủ theo hình thức đơn vị sự nghiệp công lập đảm bảo chi thường xuyên và chi đầu tư.

Đối tượng được hưởng thu nhập tăng thêm là công chức, viên chức, lao động hợp đồng của Bệnh viện và công chức, viên chức Trường Đại học Y làm việc tại Bệnh viện.

Nguồn kinh phí chi trả: Trong bối cảnh ngân sách nhà nước cấp ngày càng giảm, giá viện phí không bao gồm khấu hao máy móc và chi cho con người, nhu cầu khám chữa bệnh của người dân ngày càng cao. Bệnh viện luôn trong tình trạng quá tải bệnh nhân và nhu cầu bổ sung trang thiết bị mới, hiện đại cũng như nhu cầu nâng cấp cơ sở khám chữa bệnh ngày càng cần thiết. Việc xã hội hóa máy móc thiết bị y tế là một chủ trương đúng đắn góp phần tăng thêm thu nhập cho công chức, viên chức bệnh viện.

Cách thức chi trả: Đối với khối hành chính thực hiện chi theo quy chế chi tiêu nội bộ của bệnh viện, có điều chỉnh hệ số thu nhập tăng thêm căn cứ vào kết quả báo cáo tài chính từng năm. Đối với các khoa có nguồn thu, chi trả thu nhập tăng thêm theo hệ số k trên cơ sở hiệu quả công việc, năng suất lao động và mức độ hoàn thành công việc, từng đơn vị xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ cho phù hợp và được Giám đốc bệnh viện phê duyệt, là một phần không thể tách rời quy chế chi tiêu của Bệnh viện.

Thực hiện quy chế chi tiêu nội bộ cho phù hợp với Nghị định số 16/2015/NĐ-CP của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập và các Thông tư, quy định khác.

Các khoản chi bổ sung thu nhập như: bồi dưỡng họp, bồi dưỡng cho người chủ trì hoặc tham gia đóng góp xây dựng văn bản, đề án, hỗ trợ ăn trưa... các khoản chi này đều chi theo các Thông tư, văn bản hướng dẫn của Bộ Tài chính.

Chế độ khen thưởng định kỳ, đột xuất đối với công chức, viên chức gắn với hiệu quả công việc và thành tích đóng góp vào hoạt động của đơn vị từ quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi được trích lập theo đúng quy định.

Bảng 2.4: Một số chỉ tiêu tiền lương thực hiện năm 2014

TT	Nội dung chỉ tiêu năm 2014	Thành tiền (đồng)
1	Ngân sách nhà nước cấp 2014	5.210.000.000
2	Tổng thu bổ sung từ nguồn kinh phí tại Bệnh viện	2.351.628.836.000
3	Tổng chi	
	<i>Tiền lương, tiền công</i>	101.873.343.083
	<i>Phụ cấp chức vụ</i>	1.106.047.000
	<i>Phụ cấp thêm giờ</i>	1.996.421.464
	<i>Phụ cấp độc hại, nguy hiểm</i>	12.291.836.500
	<i>Phụ cấp ưu đãi nghề</i>	34.623.091.786
	<i>Phụ cấp trực</i>	13.394.285.623
	<i>Phụ cấp đặc biệt của ngành</i>	9.985.141.240
	<i>Trợ cấp, phụ cấp khác (bồi dưỡng độc hại tại chỗ)</i>	1.031.326.160
	<i>Chi thu nhập tăng thêm</i>	152.623.651.873
	<i>Trích quỹ khen thưởng, phúc lợi</i>	73.500.000.000
	<i>Trích quỹ phát triển hoạt động sự nghiệp</i>	115.000.000.000
	<i>Thu nhập tăng thêm bình quân/tháng/người</i>	5.500.000
	<i>Tổng thu nhập bình quân/tháng/người</i>	12.000.000
	<i>Hệ số thu nhập tăng thêm</i>	1,5 lần

2.2.3.1. Bệnh viện Thống Nhất

Bệnh viện hiện nay đang thực hiện cơ chế tự chủ theo hình thức đơn vị sự nghiệp công tự bảo đảm một phần chi thường xuyên.

Việc thực hiện thu nhập tăng thêm đối với công chức, viên chức và người lao động trong đơn vị thực hiện theo quy chế chi tiêu nội bộ của đơn vị. Các nguồn kinh phí chi trả thu nhập tăng thêm từ chế độ tự chủ về tài chính

theo Nghị định số 43/2006/NĐ-CP từ nguồn thu hoạt động kinh doanh dịch vụ của đơn vị. Cách thức chi trả các khoản thu nhập tăng thêm theo phân loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ.

Bệnh viện xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ. Các nguồn kinh phí để trả lương và thu nhập đối với đối tượng hưởng lương từ ngân sách ổn định, thường xuyên.

Về nguồn kinh phí, bệnh viện thực hiện chế độ tự chủ đảm bảo một phần kinh phí chi thường xuyên. Hàng năm, bệnh viện được cấp kinh phí thường xuyên đạt 70% trên tổng chi lương của bệnh viện. Mặt khác, nguồn thu bệnh viện phải tự cân đối và tiết kiệm chi để bù đắp vào phần kinh phí chi lương tối thiểu. Chi trả thu nhập tăng thêm trích từ chênh lệch thu chi tiết kiệm được.

Chế độ khen thưởng định kỳ, đột xuất đối với công chức, viên chức gắn với hiệu quả công việc và thành tích đóng góp và hoạt động của đơn vị từ quỹ khen thưởng, phúc lợi trích lập theo quy định trong chi tiêu nội bộ.

2.2.3.1. Bệnh viện Tâm thần Trung ương I

Nguồn kinh phí để chi trả thu nhập tăng thêm là số tiền tiết kiệm được từ nguồn kinh phí thường xuyên giao tự chủ do ngân sách Nhà nước cấp và nguồn thu từ viện phí và Bảo hiểm y tế

Căn cứ vào quy chế chi tiêu nội bộ do đơn vị xây dựng mức hưởng và đối tượng hưởng, điều kiện hưởng thu nhập tăng thêm được thông Đại hội công nhân viên chức hàng năm.

Bệnh viện tâm thần Trung ương I là đơn vị sự nghiệp công có nguồn thu thấp được Nhà nước đảm bảo toàn bộ kinh phí chi thường xuyên. Theo đó, Bệnh viện đã xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ, định mức lại các khoản chi phí trên tinh thần sử dụng hiệu quả, tiết kiệm nguồn tài chính được cấp, ưu tiên đầy đủ kịp thời cho các khoản chi mang tính chất chuyên môn, chi trả

đầy đủ các khoản phí tiền lương, phụ cấp lương và các khoản thu nhập khác cho công chức, viên chức và người lao động tại đơn vị đúng với quy định nhà nước ban hành. Việc chi trả lương và các khoản phụ cấp lương luôn gắn với kết quả, chất lượng và hiệu quả thực hiện nhiệm vụ của từng công chức, viên chức và người lao động.

Nguồn kinh phí để ưu tiên trả lương và thu nhập chủ yếu từ nguồn ngân sách nhà nước tương đối ổn định nhưng khá hạn hẹp. Nguồn thu từ một phần viện phí và bảo hiểm y tế rất nhỏ chỉ chiếm 0,053% so với nguồn ngân sách nhà nước cấp được ghi thu chi và để lại đơn vị.

Việc bổ sung nguồn thu nhập cho cán bộ, công chức, viên chức như: tiền họp, triển khai chuyên môn, xây dựng đề tài, đề án, làm thêm giờ, hỗ trợ ăn trưa, hỗ trợ khối hành chính... cũng rất nhỏ không đáng kể và mức chi rất thấp, được cụ thể hóa trong quy chế chi tiêu nội bộ.

Ngoài ra, căn cứ vào kinh phí tiết kiệm bệnh viện trích lập quỹ khen thưởng bằng 10% số tiền tiết kiệm hàng năm, quỹ phúc lợi bằng 10% số tiền tiết kiệm hàng năm.

Theo Quyết định số 4224/QĐ-BYT ngày 24/10/2013 của Bộ Y tế thì Bệnh viện Tâm thần Trung ương I thực hiện cơ chế tự chủ theo hình thức đơn vị sự nghiệp công do Nhà nước đảm bảo toàn bộ chi phí hoạt động thường xuyên.

2.3. Nhân tố ảnh hưởng đến thực hiện chính sách tiền lương trong bệnh viện công lập ở Việt Nam.

2.3.1. Nhân tố bên ngoài

- Theo Nghị quyết số 46-NQ/TW ngày 23 tháng 02 năm 2005 của Bộ Chính trị, Kết luận số 42-KL/TW ngày 01 tháng 4 năm 2009 của Bộ Chính trị và Kết luận số 63-KL/TW ngày 27/5/2013 của Hội nghị Trung ương 7 khóa XI về “một số vấn đề về cải cách tiền lương, bảo hiểm xã hội, trợ cấp ưu đãi

người có công và định hướng cải cách đến năm 2020” thì một trong các giải pháp quan trọng để tạo nguồn cải cách tiền lương là đổi mới cơ chế hoạt động, cơ chế tài chính và tiền lương gắn với kết quả hoạt động của đơn vị sự nghiệp công lập. Hiện nay, Bộ y tế đang đề xuất thực hiện tự chủ hoàn toàn về tiền lương trước lộ trình theo quy định tại Nghị định số 16/2015/NĐ-CP trên cơ sở sửa đổi Nghị định số 85/2012/NĐ-CP ngày 15 tháng 10 năm 2012 về cơ chế hoạt động, cơ chế tài chính của các đơn vị sự nghiệp y tế công lập và giá dịch vụ khám chữa bệnh của các cơ sở y tế công lập. Tuy nhiên, đến nay Bộ Y tế vẫn chưa ban hành ra Nghị định sửa đổi Nghị định số 85/2012/NĐ-CP nên chưa điều chỉnh giá viện phí tính đúng, tính đủ cơ cấu chi phí theo lộ trình điều chỉnh giá dịch vụ y tế.

2.3.2. Nhân tố bên trong

- Tiếp tục đẩy mạnh phân công, phân cấp, giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ của người đứng đầu, tổ chức bộ máy và biên chế, quy định rõ thẩm quyền người đứng đầu bệnh viện.

- Hệ thống đánh giá thực hiện công việc của viên chức trong các bệnh viện cần gắn với vị trí việc làm và hiệu quả công tác từng viên chức khoa học và hiệu quả.

2.4 Đánh giá chung việc thực hiện chính sách tiền lương trong các bệnh viện công lập ở Việt Nam

2.4.1. Những kết quả đã đạt được

- Bước đầu sắp xếp đội ngũ viên chức vào đúng chức danh nghề nghiệp, bậc lương, từng bước đưa việc quản lý biên chế, quỹ lương vào nền nếp, hạn chế được phần nào việc tùy tiện, lộn xộn trước đó, giá trị tiền lương được khôi phục một bước, đời sống sinh hoạt của viên chức được cải thiện.

- Chế độ tiền lương đã bước đầu xác định được thang giá trị lao động, làm tăng năng suất lao động và góp phần quản lý chặt chẽ hơn hoạt động tài

chính ở hầu hết các cơ quan hành chính, có cơ sở để tính đúng việc đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các nghĩa vụ khác.

- Cải cách tiền lương được thực hiện theo bước đi phù hợp và đồng bộ với các chính sách xã hội khác có liên quan nên không gây ra những biến động lớn trong xã hội.

- Việc thiết kế các chức danh nghề nghiệp (ngạch), bậc lương của hệ thống thang, bảng lương chuyên môn nghiệp vụ theo phương pháp hệ số để thể hiện các mối quan hệ đó là phương pháp khoa học, đáp ứng sự vận động của tiền lương trong cơ chế thị trường, bởi vì trong quá trình vận động mức tiền lương luôn thay đổi nhưng giữa các bậc lương, bảng lương, thang lương vẫn có mối quan hệ chặt chẽ với nhau.

- Bảng lương thiết kế trên cơ sở quan hệ mức lương tối thiểu - trung bình -tối đa được mở rộng, bảo đảm quan hệ tiền lương giữa các khu vực phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước trong giai đoạn qua, đồng thời các yếu tố điều kiện lao động cao hơn bình thường và trách nhiệm theo nghề hoặc công việc được giải quyết bằng chế độ phụ cấp để thu gọn thang lương, bảng lương. Rút bớt số bậc lương trong ngạch để tăng khoảng cách giữa các bậc, giảm bớt tính bõnh quồn trong tiền lương, đồng thời quy định chế độ phụ cấp thâm niên vượt khung đối với những người đó xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch. Tách bạch bảng lương hành chính với bảng lương sự nghiệp để gắn với cơ chế hõnh thành nguồn trả lương, cách thức trả lương phù hợp.

- Cơ chế quản lý tiền lương có nhiều thay đổi phù hợp với cơ chế thị trường.

- Các chức danh nghề nghiệp viên chức của từng ngành được quy định nội dung công việc, trình độ viên chức theo tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ. Nội dung công việc từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp. Việc áp dụng chức danh tiêu chuẩn, từng bước chuẩn hoá đội ngũ làm cơ sở đào tạo,

bồi dưỡng, tuyển dụng, bổ nhiệm, nâng ngạch, chuyển ngạch và khuyến khích cán bộ, công chức phấn đấu nâng cao trình độ nghề nghiệp, chuyên môn để có đủ điều kiện nâng ngạch cao hơn.

2.4.2. Những tồn tại, hạn chế

- Việc quy định viên chức trong các bệnh viện hưởng lương từ ngân sách nhà nước áp dụng mức lương tối thiểu chung (nay là mức lương cơ sở) chỉ bằng 50,4% mức lương tối thiểu vùng IV của doanh nghiệp trong nước là chưa phù hợp, đời sống của phần đông người hưởng lương chưa bảo đảm, tiền lương thực tế chưa được cải thiện theo mức tăng trưởng kinh tế, chưa phản ánh được giá trị cống hiến trong việc trả lương cho viên chức có tài, có kỹ thuật cao trong nghề nên nhiều người đã bỏ khu vực nhà nước ra làm việc cho khu vực ngoài nhà nước, nơi có tiền lương và thu nhập cao, có xu hướng gia tăng.

- Quá trình thực hiện việc đổi mới của nhiều bệnh viện công lập còn chậm, vẫn nặng nề từ duy bao cấp, chưa thực sự chủ động huy động và sử dụng có hiệu quả nguồn lực nhà nước để phát triển các dịch vụ.

- Chưa có bước chuyển biến mang tính đột phá, chức năng cung cấp dịch vụ (còn mang tính công lập), chất lượng tăng trưởng, năng suất và sức cạnh tranh thấp chưa đáp ứng yêu cầu xã hội.

- Việc trả lương, quản lý và đánh giá viên chức theo chức danh nghề nghiệp, bậc của ngành chuyên môn chủ yếu dựa vào bằng cấp đào tạo và thâm niên công tác, chưa theo yêu cầu vị trí việc làm, dẫn đến chạy theo bằng cấp, nặng về thi cử, chưa gắn với yêu cầu thực hiện nhiệm vụ theo từng vị trí.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM THỰC HIỆN TỐT HƠN CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TRONG CÁC BỆNH VIỆN CÔNG LẬP Ở VIỆT NAM

3.1. Phương hướng phát triển của các bệnh viện công lập ở Việt Nam.

Kết luận số 23-KL/TW ngày 29 tháng 5 năm 2012 của Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương 5 khóa XI về “Một số vấn đề về tiền lương, bảo hiểm xã hội và trợ cấp ưu đãi người có công định hướng cải cách đến năm 2020” thể hiện rõ: Đối với khu vực sự nghiệp công, đẩy mạnh xã hội hoá, giao thêm quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về tài chính, biên chế và tiền lương cho các đơn vị, có lộ trình thích hợp từng bước tính đúng, tính đủ chi phí trong giá dịch vụ phù hợp với khả năng chi trả của người dân theo tinh thần Kết luận của Hội nghị Trung ương 6 (khoá X) và Kết luận của Bộ Chính trị (khoá XI) về “Đổi mới cơ chế hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập, đẩy mạnh xã hội hoá một số loại hình dịch vụ sự nghiệp công”.

Cải cách chính sách tiền lương đối với đội ngũ viên chức y tế trong các bệnh viện công lập chỉ là một loại hình trong số các loại hình đơn vị sự nghiệp nhưng lại có đóng góp không hề nhỏ góp phần vào sự thành công trong tổng thể định hướng cải cách chính sách tiền lương của cả hệ thống chính trị nước ta. Có thể nói, ngành y tế là ngành đặc biệt quan trọng và có tính xã hội hóa rất cao. Hiện nay, Bộ Y tế đang tích cực triển khai sửa đổi để sớm ban hành Nghị định thay thế Nghị định số 85/2012/NĐ-CP ngày 15 tháng 10 năm 2012 về cơ chế hoạt động, cơ chế tài chính của các đơn vị sự nghiệp y tế công lập và giá dịch vụ khám chữa bệnh của các cơ sở y tế công lập làm cơ sở để thực hiện cơ chế tự chủ đối với các đơn vị sự nghiệp y tế nói chung và đặc biệt các bệnh viện công lập nói riêng. Góp phần vào thực hiện nhiệm vụ chính trị cải cách cách thông thể chính sách tiền lương và trước hết giúp tạo cơ chế tăng thu nhập cho người lao động trong các bệnh viện công lập ngày càng tăng.

3.2. Giải pháp nhằm thực hiện tốt hơn chính sách tiền lương trong các bệnh viện công lập ở Việt Nam.

Trong quá trình thực hiện để các đơn vị sự nghiệp công lập nói chung và các bệnh viện công lập nói riêng tiến tới tự chủ hoàn toàn về chi đầu tư và chi thường xuyên thì việc xác định một mức lương tối thiểu chung, hệ thống thang bảng lương và các chế độ phụ cấp đối với các bệnh viện công lập chưa tự chủ hoàn toàn là rất cần thiết để tạo một chuẩn chung về mặt quản lý nhà nước và mặt bằng mức lương nhằm thu hút và giữ chân người tài làm việc trong các bệnh viện công lập thì ban lãnh đạo bệnh viện có thể nghiên cứu kiến nghị cấp có thẩm quyền ban hành các quy định về chính sách tiền lương, riêng cơ chế quản lý tiền lương thu nhập thì bệnh viện căn cứ vào quy định của nhà nước về các mức độ tự chủ để xây dựng quy chế chi tiêu nội bộ cho phù hợp với vị trí việc làm của đơn vị mình, cụ thể như sau:

3.2.1. Hoàn thiện chính sách tiền lương tối thiểu trong các bệnh viện công lập ở Việt Nam

Tại Điểm b Khoản 3 Kết luận số 63-KL/TW ngày 27 tháng 5 năm 2013 của Hội nghị Trung ương 7 khoá XI về “một số vấn đề về cải cách chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội, trợ cấp ưu đãi người có công và định hướng cải cách đến năm 2020” đã nêu “Thực hiện đổi mới cơ chế tài chính đối với nhóm các đơn vị sự nghiệp công lập cung cấp các dịch vụ sự nghiệp công có khả năng xã hội hóa cao, tự đảm bảo toàn bộ chi phí dịch hoạt động (các trường đại học, bệnh viện và một số cơ sở dạy nghề) theo hướng: Giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm đồng bộ cả về tổ chức thực hiện nhiệm vụ, nhân lực, tài chính, tài sản khi cung cấp dịch vụ gắn với nhu cầu của xã hội; được quyền quyết định thu giá dịch vụ trên cơ sở khung giá tính đủ các chi phí hợp lý (theo lộ trình). Nhà nước ban hành bảng lương chuẩn trên cơ sở mức lương tính đủ theo nhu cầu tối thiểu áp dụng đối với nhóm các đơn vị sự nghiệp này.

Căn cứ kết quả hoạt động và bảng lương chuẩn, đơn vị quyết định tiền lương cụ thể chi trả cho viên chức và người lao động phù hợp với nguồn thu dịch vụ của đơn vị”.

- Thiết kế mức lương tính đủ theo nhu cầu tối thiểu:

- + Tiền lương tính đủ theo nhu cầu tối thiểu = Hệ số lương theo chức danh (ngạch), bậc x mức lương tính đủ theo nhu cầu tối thiểu.

- + Hệ số lương theo chức danh (ngạch), bậc: Để đảm bảo tương quan đối với các ngạch, bậc tương đương, trong khi Nghị định số 204/2004/NĐ-CP chưa được sửa đổi thì trước mắt căn cứ vào Bảng 3 (Bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ đối với cán bộ, viên chức trong các đơn vị sự nghiệp của Nhà nước) ban hành kèm theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP.

- Căn cứ đề xuất mức lương tính đủ theo nhu cầu tối thiểu:

- + Theo mức lương tối thiểu đảm bảo nhu cầu tối thiểu của người lao động ở 4 vùng năm 2017 được Hội đồng tiền lương Quốc gia chốt thì vùng I là 3.750.000 đồng; vùng II là 3.320.000 đồng; vùng III là 2.900.000 đồng và vùng IV là 2.580.000 đồng.

- + Tiền lương tính đủ đối với các bệnh viện công lập thực hiện như đối với khu vực doanh nghiệp (về mức, lộ trình điều chỉnh).

- Đề xuất mức lương tính đủ:

Mức lương: 3.138.000 đồng (bằng mức lương tối thiểu vùng của người lao động bình quân 4 vùng năm 2017) và lộ trình điều chỉnh mức lương tính đủ theo lộ trình điều chỉnh của doanh nghiệp. Với phương án này thì tiền lương của viên chức tăng so với bảng lương hiện nay là 259% (bảng lương kèm theo), gồm:

- a) Chức danh viên chức loại A3 có 6 bậc: mức lương nhóm A3.1 từ 19,455 triệu đồng đến 25,104 triệu đồng; mức lương nhóm A3.2 từ 18,043 triệu đồng đến 23,692 triệu đồng.

b) Chức danh viên chức loại A2 có 8 bậc: mức lương nhóm A2.1 từ 13,807 triệu đồng đến 21,275 triệu đồng; mức lương nhóm A2.2 từ 12,552 triệu đồng đến 20,020 triệu đồng.

c) Chức danh viên chức loại A1 có 9 bậc: mức lương từ 7,343 triệu đồng đến 15,627 triệu đồng.

d) Chức danh viên chức loại A0 có 10 bậc: mức lương từ 6,590 triệu đồng đến 15,627 triệu đồng.

e) Chức danh viên chức loại B có 12 bậc: mức lương từ 5,837 triệu đồng đến 12,740 triệu đồng.

g) Chức danh viên chức loại C có 12 bậc: mức lương nhóm C1 từ 5,178 triệu đồng đến 11,391 triệu đồng; mức lương nhóm C2 từ 6,276 triệu đồng đến 12,489 triệu đồng; mức lương nhóm C3 từ 4,707 triệu đồng đến 10,920 triệu đồng.

Theo Bảng lương này thì tiền lương (bao gồm các loại phụ cấp) của chức danh bác sĩ cao cấp là Giám đốc bệnh viện hạng 1 sẽ là: 23,200 triệu đồng bằng 120% tiền lương cơ bản của chức danh Giám đốc doanh nghiệp hạng 1.

3.2.2. Hoàn thiện chính sách thang, bảng lương, quan hệ tiền lương và phụ cấp lương

3.2.2.1. Về hệ thống thang lương, bảng lương

Theo quy định của Luật Viên chức (có hiệu lực từ ngày 01/01/2012) thì viên chức thực hiện chế độ hợp đồng làm việc và hưởng lương từ quỹ lương của đơn vị sự nghiệp công lập (gồm: hỗ trợ từ ngân sách nhà nước và nguồn thu của đơn vị theo quy định của pháp luật). Theo đó, người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập và viên chức thỏa thuận bằng văn bản (hợp đồng làm việc) về vị trí việc làm, tiền lương, chế độ đãi ngộ, điều kiện làm việc, quyền và

nghĩa vụ của mỗi bên, trong đó vị trí việc làm của viên chức gắn với chức danh nghề nghiệp hoặc chức vụ quản lý.

Thực hiện chủ trương đổi mới cơ chế hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập và đẩy mạnh xã hội hóa các dịch vụ sự nghiệp công tại Thông báo số 37-TB/TW ngày 26 tháng 5 năm 2011 của Bộ Chính trị và đề phù hợp với quy định của Luật Viên chức về việc tuyển dụng, quản lý và đãi ngộ đối với viên chức, nên thiết kế 1 bảng lương áp dụng chung đối với viên chức ở tất cả các ngành sự nghiệp, trong đó có ngành y tế và các bệnh viện công lập có mức lương tương đương với bảng lương công chức chuyên môn, nghiệp vụ để cùng với các chế độ phụ cấp làm căn cứ cấp hoặc hỗ trợ kinh phí từ ngân sách nhà nước, tính đóng và hưởng bảo hiểm xã hội, đóng bảo hiểm y tế, trả lương ngày nghỉ theo chế độ.

Tiền lương thực trả gắn với vị trí việc làm, chức danh nghề nghiệp theo quy định của Luật Viên chức và phụ thuộc vào nguồn thu (từ ngân sách cấp và từ xã hội hoá), kết quả hoạt động và do đơn vị sự nghiệp quyết định.

Vấn đề ưu đãi khác nhau giữa các ngành thực hiện bằng chế độ phụ cấp ưu đãi theo nghề.

Thực hiện phương án thiết kế như trên sẽ thu gọn được bảng lương theo các chức danh nghề nghiệp viên chức, không làm xáo trộn bảng lương hiện hành, thuận lợi trong quá trình xếp chuyển lương.

3.2.2.2. Các chế độ phụ cấp

Chế độ phụ cấp là thể hiện sự ưu đãi, tính chất phức tạp của nghề nghiệp,...Căn cứ vào phương án thiết kế thang lương, bảng lương như trên đề xuất để hoàn chỉnh hệ thống chế độ phụ cấp lương, cụ thể như sau:

- Phụ cấp thâm niên nghề: Mở rộng đối tượng áp dụng chế độ phụ cấp thâm niên nghề đối với tất cả viên chức trong bệnh viện để thu hút, giữ viên

chức công tác lâu dài trong các bệnh viện công, bảo đảm tương quan tiền lương và phụ cấp giữa các đối tượng hưởng.

- Đối với các chế độ phụ cấp thu hút, phụ cấp khu vực,...: Nghiên cứu báo cáo cấp có thẩm quyền ban hành các quy định pháp luật nhằm gộp lại các loại có yếu tố tương tự về vùng, khí hậu,...; đồng thời quy định tính trên mức lương hiện hưởng để tránh phức tạp trong quá trình thực hiện, đồng thời mức hưởng cao hơn, có tác dụng động viên, thực sự khuyến khích viên chức trong các bệnh viện công lập.

3.2.2.3. Về quan hệ tiền lương tối thiểu – trung bình – tối đa

- Quan hệ tiền lương đối với viên chức trong bệnh viện công lập dựa trên các nguyên tắc: so sánh tương quan giữa các mức lương của các chức danh tương ứng giữa khu vực nhà nước và khu vực thị trường, để đảm bảo tính cạnh tranh, tiền lương khu vực nhà nước phải tương quan với khu vực thị trường.

- Quan hệ tiền lương tối thiểu - trung bình - tối đa khu vực thị trường được xác định dựa theo bộ số liệu điều tra mức sống dân cư năm 2010 của Tổng cục Thống kê. Các mức tiền lương tối thiểu - trung bình - tối đa được xác định đối với các chức danh tương đương như sau:

+ Mức tiền lương tối thiểu cho lao động giản đơn: là mức lương khởi điểm trả cho lao động mới tham gia thị trường lao động, thực hiện các công việc giản đơn. Đó là mức lương trung bình của nhóm lao động giản đơn thuộc nhóm tuổi 18-20¹.

+ Mức lương trung bình: là mức tiền lương thực tế trả cho nhóm lao động làm các công việc đòi hỏi trình độ đại học, có 1 năm kinh nghiệm ở khu vực thị trường.

¹ Chi tiết số liệu tại Phụ lục.

+ Mức tiền lương tối đa: là mức tiền lương trả cho nhóm quản lý/lãnh đạo tổ chức ở khu vực thị trường. Số lượng lao động thuộc nhóm này chiếm 1% tổng số lao động có việc làm, vì vậy mức lương tối đa thực tế là mức tiền lương bình quân của 1% số người có mức lương cao nhất.

Kết quả xác định mức tiền lương thấp nhất, trung bình và tối đa theo phương pháp thị trường thể hiện trong biểu dưới đây.

Bảng 3.1: Mức lương và quan hệ tiền lương trong khu vực thị trường năm 2010

	Thấp nhất	Trung bình	Tối đa
Chức danh	Lao động làm công việc giản đơn, tuổi 18-25	Lao động làm việc đòi hỏi trình độ đại học, 1 năm kinh nghiệm	1% nhóm lao động có mức lương cao nhất
Mức lương trung bình tháng (1.000đ)	1.994	6.307	29.918
Hệ số tương quan tiền lương	1	3.2	15.0

3.2.3. Hoàn thiện chính sách quản lý tiền lương và thu nhập

- Thực hiện cơ cấu và phương thức đầu tư của ngân sách nhà nước đối với lĩnh vực sự nghiệp như sau:

- Nhà nước tiếp tục giữ vai trò chủ đạo, tăng cường đầu tư cho xây dựng cơ sở vật chất các hoạt động sự nghiệp công cơ bản và thực hiện cơ cấu lại chi thường xuyên ngân sách nhà nước đối với các hoạt động cung cấp dịch vụ sự nghiệp công theo hướng:

+ Ngân sách nhà nước bảo đảm kinh phí hoạt động thường xuyên đối với các đơn vị sự nghiệp công lập được Nhà nước giao nhiệm vụ cung cấp

dịch vụ sự nghiệp công ở các vùng có điều kiện kinh tế xã hội khó khăn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng miền núi, biên giới và hải đảo.

+ Thay đổi cơ bản phương thức hỗ trợ từ ngân sách nhà nước trong cung cấp dịch vụ sự nghiệp công, từng bước chuyển từ việc giao dự toán ngân sách cho các đơn vị cung cấp dịch vụ sự nghiệp công lập như hiện nay sang thực hiện phương thức đặt hàng, mua hàng dựa trên cơ sở hệ thống định mức kinh tế - kỹ thuật và tiêu chí, tiêu chuẩn chất lượng của từng loại hình dịch vụ đơn vị cung cấp mà không phân biệt cơ sở công lập, ngoài công lập nhằm tạo cạnh tranh lành mạnh, tạo môi trường thuận lợi, bảo đảm cho các đơn vị sự nghiệp công lập và ngoài công lập phát triển bình đẳng.

+ Nhà nước bảo đảm thực hiện các chính sách hỗ trợ trực tiếp cho người có công, người nghèo và đồng bào dân tộc thiểu số để được tiếp cận và hưởng thụ các dịch vụ sự nghiệp công cơ bản thiết yếu với chất lượng ngày càng cao hơn.

- Đổi mới cơ chế tài chính đối với các đơn vị sự nghiệp công lập:

+ Tăng cường phân cấp và thực hiện trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cao hơn cho các đơn vị sự nghiệp công lập đồng bộ cả về tổ chức thực hiện nhiệm vụ, nhân lực, tài chính (từng bước tính đủ giá dịch vụ và giảm trợ cấp ngân sách) có tính đến đặc điểm từng loại hình đơn vị, khả năng, nhu cầu thị trường và trình độ quản lý.

+ Thực hiện minh bạch hóa các hoạt động liên doanh, liên kết của các đơn vị sự nghiệp công lập; khắc phục tình trạng công - tư lẫn lộn; đổi mới cơ chế phân phối theo hướng vừa đảm bảo quyền lợi của người lao động vừa có tích lũy để tái đầu tư tăng cường cơ sở vật chất của đơn vị sự nghiệp công lập.

+ Thực hiện đổi mới cơ chế tài chính đối với nhóm các bệnh viện công theo hướng: Giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm đồng bộ cả về tổ chức thực hiện nhiệm vụ, nhân lực, tài chính, tài sản khi cung cấp dịch vụ gắn với

nhu cầu của xã hội; được quyết định thu giá dịch vụ trên cơ sở khung giá tính đủ các chi phí hợp lý, đúng pháp luật do cấp có thẩm quyền ban hành; được Nhà nước giao vốn, xác định giá trị tài sản để giao cho đơn vị sự nghiệp công lập theo cơ chế giao vốn cho doanh nghiệp; được quyền quyết định việc huy động vốn, sử dụng vốn, tài sản gắn với nhiệm vụ được giao theo quy định để mở rộng việc cung cấp dịch vụ sự nghiệp công, tự quyết định số người làm việc và trả lương trên cơ sở thang bảng lương của Nhà nước và hiệu quả, chất lượng công việc.

- Thực hiện cơ chế tự chủ về thực hiện nhiệm vụ và tổ chức bộ máy đối với các đơn vị sự nghiệp công lập:

+ Tiếp tục đẩy mạnh phân công, phân cấp, giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy và số người làm việc cho các đơn vị sự nghiệp công lập. Quy định rõ ràng thẩm quyền và trách nhiệm của người đứng đầu trong quản lý và điều hành đơn vị sự nghiệp; quy định và thực hiện cơ chế giám sát, kiểm tra trách nhiệm của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập trong việc thực hiện thẩm quyền.

+ Đổi mới cơ chế quản lý đội ngũ viên chức phải bảo đảm tính kế thừa và phát triển, thích ứng với việc thực hiện cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các đơn vị sự nghiệp công lập, phù hợp với các quy luật của nền kinh tế thị trường, bảo đảm tính cạnh tranh với khu vực ngoài công lập, thu hút người có tài năng, có trình độ cao tham gia vào đội ngũ viên chức để nâng cao chất lượng phục vụ người dân trong các lĩnh vực.

-Thực hiện cơ chế đặt hàng, mua hàng, giao nhiệm vụ cung ứng dịch vụ sự nghiệp công:

+ Xây dựng và ban hành hệ thống định mức kinh tế - kỹ thuật và tiêu chí, tiêu chuẩn của từng loại hình dịch vụ sự nghiệp công để làm căn cứ đặt hàng, giao nhiệm vụ.

+ Đổi mới cơ chế tính giá đặt hàng sản phẩm, dịch vụ sự nghiệp công; Nhà nước quy định giá hoặc khung giá sản phẩm, dịch vụ đối với các loại dịch vụ cơ bản, có vai trò thiết yếu đối với xã hội; từng bước tính đúng, tính đủ các chi phí hợp lý trong giá dịch vụ sự nghiệp, phù hợp với thị trường và khả năng của Ngân sách nhà nước; thực hiện có lộ trình việc xóa bỏ bao cấp qua giá, phí dịch vụ nhằm tăng tính cạnh tranh và đảm bảo lợi ích của các đơn vị cung ứng dịch vụ sự nghiệp công.

- Tăng cường hoàn thiện các công cụ quản lý và vai trò kiểm tra, giám sát của các cơ quan quản lý nhà nước đối với hoạt động cung cấp dịch vụ công nhằm hướng tới việc cung cấp tốt hơn dịch vụ cho mọi tầng lớp nhân dân, phát huy các yếu tố tích cực, hạn chế các mặt trái của cơ chế thị trường. Đổi mới cơ chế hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công phải gắn liền với cải cách thủ tục hành chính; Hiện đại hóa, tin học hóa, ứng dụng công nghệ thông tin trong mọi hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.

3.2.4. Xây dựng hệ thống trả lương theo vị trí việc làm

- Việc trả lương theo vị trí việc làm được gắn với từng vị trí việc làm, chức danh nghề nghiệp viên chức, không nên quy định quá nhiều bậc lương. Trả lương viên chức theo mức độ cống hiến và vị trí công việc đảm nhiệm.

- Vị trí việc làm của viên chức là công việc cụ thể hoặc nhiệm vụ gắn với chức danh hoặc chức vụ quản lý, lãnh đạo trong bệnh viện. Đây là căn cứ quan trọng để xác định số lượng người làm việc, làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng, trả lương và quản lý viên chức. Một vị trí việc làm có thể bố trí một người hoặc nhiều hơn công chức đảm nhiệm, đảm bảo thực hiện nhiệm vụ theo bảng mô tả công việc của từng vị trí việc làm, mỗi vị trí việc làm được tiêu chuẩn hóa đảm bảo tính khoa học, minh bạch phù hợp với từng giai đoạn.

- Xác định vị trí việc làm theo Luật Viên chức là vấn đề mới, song cần phải có quyết tâm cao mới thực hiện được vấn đề này. Đây là cơ sở, căn cứ để

thay đổi cơ chế quản lý đội ngũ viên chức trong bệnh viện theo thâm niên, kinh nghiệm công tác trước đây (hiện nay tiền lương được cào bằng giữa người làm việc tốt cũng như người "không" làm việc, người làm việc khó cũng như việc dễ, người đã vào viên chức thì hưởng lương theo thâm niên mặc dù chất lượng lao động kém,...).

Việc tiến hành xác định vị trí việc làm rất cần thiết, đó là cơ sở và căn cứ để bảo đảm thực hiện tốt, có hiệu quả việc xây dựng đội ngũ viên chức

Các bước xác định tiền lương viên chức theo vị trí việc làm:

Bước 1: Thống kê các công việc trong đơn vị sự nghiệp

Bước 2: Phân các nhóm công việc có đối với viên chức

Bước 3: Xác định danh mục vị trí việc làm đối với viên chức và phân loại các vị trí việc làm

Bước 4: Xây dựng bản mô tả công việc của các vị trí việc làm

Bước 5: Xác định khung năng lực đối với các vị trí việc làm

Bước 6: Xác định giá trị của các vị trí việc làm với các mức ngoài thị trường để làm cơ sở đề xuất

Bước 7: Xây dựng các tiêu chí đánh giá kết quả công việc

Bước 8: Xây dựng phương pháp đánh giá

Bước 9: Xác định mức lương thực tế đối với viên chức theo từng vị trí việc làm.

Việc xác định hệ thống các tiêu chí đo lường đánh giá mức độ hoàn thành công việc, năng lực và hiệu quả thực hiện công việc của viên chức. Yêu cầu của việc đánh giá công chức phải đảm bảo thường xuyên, khách quan, công tâm, công khai, minh bạch và dân chủ: Tiêu chí cơ bản để đánh giá viên chức dựa trên kết quả công việc chuyên môn/lãnh đạo và một số yêu cầu khác như: mức độ chấp hành đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của nhà nước; phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, tác phong và về lối

làm việc; năng lực lãnh đạo, điều hành, tổ chức thực thi công vụ; tinh thần trách nhiệm trong thực thi nhiệm vụ; kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao,...

3.3. Một số kiến nghị khác

- Trên cơ sở khả năng ngân sách nhà nước chi cho ngành y tế cần tiến hành rà soát các nhiệm vụ của Nhà nước trong lĩnh vực sự nghiệp y tế công để xác định rõ những dịch vụ công do Nhà nước bảo đảm và những dịch vụ do xã hội thực hiện. Chuyển giao những công việc Nhà nước không nhất thiết phải làm cho các tổ chức xã hội hoặc người dân tự trang trải phí dịch vụ để tập trung vào một số lĩnh vực quan trọng nhất trong phát triển kinh tế - xã hội.

- Giao quyền và trách nhiệm cho người đứng đầu bệnh viện công lập trong việc trả lương đối với công chức, viên chức và người lao động trong đơn vị theo quy chế phân phối nội bộ trên cơ sở kết quả thực hiện nhiệm vụ, nguồn kinh phí của đơn vị sự nghiệp theo quy định của pháp luật và mức độ đóng góp của từng công chức, viên chức.

- Tập trung thực hiện kiểm chế lạm phát, ổn định kinh tế vĩ mô, tái cấu trúc nền kinh tế, bảo đảm an sinh và phúc lợi xã hội, thực hiện tốt chương trình phát triển kinh tế - xã hội 2012 – 2015 và các mục tiêu kinh tế - xã hội giai đoạn 2012 – 2020.

- Thực hiện đồng bộ các giải pháp thu ngân sách nhà nước để bảo đảm nguồn thu ngân sách hàng năm; đồng thời tăng cường quản lý giá cả, kiểm soát lạm phát, bảo đảm các cân đối vĩ mô của kinh tế.

- Thực hiện rà soát tổng thể các nhiệm vụ đã ban hành trong thời gian qua, các nhiệm vụ nào đã hoàn thành mục tiêu thì dừng bố trí kinh phí; đối với các nhiệm vụ cần tiếp tục ban hành thì phải xem xét lồng ghép, đảm bảo nâng cao hiệu quả, tránh lãng phí; đối với các nhiệm vụ mới dự kiến ban hành, cần tính toán kỹ để đảm bảo đủ nguồn lực thực hiện, đảm bảo cân đối và an ninh tài chính quốc gia.

KẾT LUẬN

Trong nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung bao cấp trước đây, sức lao động không được coi là hàng hóa, được phân phối, sử dụng theo kế hoạch, pháp lệnh của Nhà nước và là một trong những chỉ tiêu kế hoạch trên mọi lĩnh vực hoạt động đời sống xã hội. Do đó, không có sự cạnh tranh về lao động, đời sống của người lao động và gia đình do Nhà nước chăm lo thông qua chế độ bao cấp.

Thời kỳ thực hiện đường lối đổi mới và hội nhập quốc tế, xây dựng nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa thì sức lao động là hàng hóa, lao động chuyển dịch theo sự điều tiết của quy luật giá trị, cung cầu, cạnh tranh và nhiều quy luật khác của nền kinh tế thị trường. Môi trường mới này đòi hỏi chính sách tiền lương phải phù hợp với giá trị sức lao động, nhằm tạo ra năng suất, chất lượng công việc và sản phẩm cao nhất có thể cạnh tranh trên thương trường trong và ngoài nước.

Tiền lương đối với viên chức ở nước ta hiện nay chưa phản ánh đúng giá trị sức lao động. Với mức lương hiện nay, nhiều viên chức chưa thể sống bằng tiền lương. Chế độ tiền lương hiện nay khó có thể thu hút được nhân tài, làm rò rỉ chất xám. Tuy chế độ tiền lương đó có nhiều lần điều chỉnh, cải cách nhưng mức tiền lương vẫn còn thấp hơn giá trị sức lao động. Thực hiện quá trình hội nhập quốc tế chúng ta phải từng bước phấn đấu đưa hàng hóa, kể cả hàng hóa sức lao động ngang bằng giá sản quốc tế, để tránh tình trạng rò rỉ chất xám và lao động có tay nghề cao làm thiệt hại cho đất nước.

Tình hình tiền lương hiện nay còn làm xuất hiện những mâu thuẫn gây bất bình đẳng trong đội ngũ viên chức. Tiền lương thấp không tạo ra động lực lãnh đạo và quản lý có trách nhiệm và hiệu quả cao dẫn đến hiện tượng tham ô, tham nhũng còn tồn tại gây thất thoát và lãng phí cho ngân sách nhà nước.

Tình hình trên đòi hỏi cần có bước đột phá về cải cách tiền lương đối với viên chức ở nước ta để đáp ứng yêu cầu công cuộc đổi mới và hội nhập quốc tế.

Nghị quyết Trung ương 6 khóa X của Đảng đã xác định “Thực hiện cải cách cơ bản chế độ tiền lương là chính sách đầu tư cho con người, phát triển kinh tế-xã hội và là một giải pháp hạn chế cơ bản những biểu hiện tiêu cực, tham nhũng trong đội ngũ cán bộ” là hoàn toàn đúng đắn. Nhưng việc thực hiện Nghị quyết hiện còn rất xa mới đạt được mục tiêu đó đề ra. Tiền lương hiện nay chưa phải là đầu tư cho sức lực của người lao động, chưa tạo ra động lực để tăng năng suất lao động và tiêu cực, tham nhũng có chiều hướng gia tăng. Nhiều vụ việc tiêu cực, tham nhũng làm thất thoát lớn những năm gần đây làm giảm sút lòng tin của cán bộ, đảng viên và nhân dân đối với Đảng và Nhà nước, bên cạnh nhiều nguyên nhân trong đó có nguyên nhân về tiền lương.

Để khắc phục tình hình trên và thực hiện mục tiêu Nghị quyết Trung ương 6 khóa X về tiền lương thì việc cải cách hoàn thiện chính sách tiền lương phù hợp với cơ chế thị trường là một vấn đề cấp thiết.

Luận văn ***“Nghiên cứu thực hiện chính sách tiền lương trong bệnh viện công lập ở Việt Nam hiện nay”*** xin góp một số ý kiến vào vấn đề vốn rất phức tạp và có nhiều ý kiến khác nhau trên thực tiễn. Trong quá trình nghiên cứu sau khi trình bày những vấn đề lý luận và thực tiễn hình thành chính sách tiền lương đối với viên chức ở Việt Nam, luận văn đã tập trung đánh giá thực trạng chính sách tiền lương đối với viên chức nói chung và viên chức y tế trong bệnh viện công lập hiện hành, đã chỉ ra những mặt được, những mặt hạn chế, nguyên nhân của hạn chế và những vấn đề đặt ra đối với chính sách tiền lương đối với viên chức hiện hành từ đó đề xuất một số giải pháp cải cách tiền lương đối với viên chức ở Việt Nam. Một số giải pháp đề xuất trong luận văn

là cơ sở để các cơ quan nhà nước tiến hành cải cách chính sách tiền lương trong thời gian tới. Tuy nhiên, do giải quyết chính sách tiền lương là vấn đề hết sức khó khăn và phức tạp; để hoàn thiện chính sách tiền lương, có tiền lương thỏa đáng, từ đó viên chức thực sự “sống được” bằng lương, luận văn đề nghị chính sách tiền lương tiếp tục được nghiên cứu để giải quyết thực sự “cơ bản” như nghị quyết Đại hội Đảng đã nêu.

Mặc dù đó cố gắng trong nghiên cứu, tìm hiểu, song do thời gian có hạn và vấn đề nghiên cứu rất phức tạp nên luận văn không thể tránh khỏi những thiếu sót và hạn chế. Tác giả rất mong nhận được ý kiến đóng góp của các thầy giáo, cô giáo, đồng nghiệp và những người quan tâm đến đề tài này./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Nội vụ (2004), *Các văn bản quy định về chế độ tiền lương năm 2004* (tập 1), Nhà xuất bản Hà Nội, Hà Nội.
2. Đoàn Cường (2008), *Cơ sở khoa học hoàn thiện chính sách tiền lương trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam*, Đại học Kinh tế quốc dân.
3. Đoàn Hương Quỳnh (2016), *Tự chủ tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công: Đột phá mới và các yêu cầu thực hiện*. Địa chỉ: <https://goo.gl/bh7Qvk>
4. Nguyễn Thế Hùng và Vũ Thị Minh Hạnh (2009), *Phân tích thực trạng và đề xuất sửa đổi bổ sung một số chế độ phụ cấp đối với cán bộ, viên chức ngành y tế*, Bộ Y tế.
5. Nguyễn Thị Thuận (2011), *Nghiên cứu cơ sở khoa học cho việc cải cách chính sách tiền lương của công chức hành chính Việt Nam trong giai đoạn phát triển mới*, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.
6. Nguyễn Tiệp (2004), *Giáo trình Tiền lương-Tiền công*, Trường Đại học Lao động-Xã hội, Hà Nội.
7. Tổ chức lao động quốc tế (1949), *Công ước số 95 về Bảo vệ tiền lương*. Địa chỉ: <https://goo.gl/IDXHkA>
8. Trần Xuân Cầu, Mai Quốc Chánh (2008), *Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực*, Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
9. Tổng cục Thống kê (2014), *Y tế Việt Nam qua tổng điều tra cơ sở kinh tế, hành chính, sự nghiệp 2012*, Nhà xuất bản Thống kê, Hà Nội.
10. Vũ Trọng Điều (2001), *Cơ sở khoa học cho cải cách tiền lương Nhà nước giai đoạn 2001 - 2010*, Bộ Nội vụ.
11. Vũ Trọng Điều (2005), *Cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng hệ thống thang, bảng lương và phụ cấp mới*, Bộ Nội vụ.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1: BẢNG HỎI ĐIỀU TRA VỀ TIỀN LƯƠNG, THU NHẬP CỦA VIÊN CHỨC Y TẾ

Kính gửi anh/chị

Tên tôi là: Lê Phúc Hiếu, học viên thạc sỹ ngành Quản Trị Nhân Lực – Đại học Lao động – Xã hội. Bảng hỏi dưới đây phục vụ cho việc nghiên cứu đề tài : “Nghiên cứu thực hiện chính sách tiền lương trong bệnh viện công lập ở Việt Nam hiện nay”, rất mong được sự giúp đỡ, ủng hộ của anh/chị trong việc cung cấp thông tin cần thiết nhằm đề xuất một số giải pháp hoàn thiện chính sách tiền lương đối với chính sách tiền lương đối với viên chức ở Việt Nam nói chung trong thời gian tới. Phiếu này chỉ được sử dụng cho việc nghiên cứu.

Để trả lời các câu hỏi, xin anh/chị đọc kỹ, lựa chọn phương án trả lời và đánh dấu X vào ô trống tương ứng.

Xin trân trọng cảm ơn!

I. THÔNG TIN VỀ NGƯỜI TRẢ LỜI PHIẾU:

Tuổi: **Giới tính:** Nam ☐ Nữ ☐

Số năm công tác:

Vị trí công tác: Lãnh bệnh viện ☐

Lãnh đạo cấp phòng ☐

Thực thi, thừa hành ☐

Trình độ đào tạo cao nhất:

TSKH ☐ Tiến sĩ ☐ Thạc sĩ ☐

Đại học ☐ Trung cấp, cao đẳng ☐ Khác ☐

Chức danh khoa học: Giáo sư ☐ Phó Giáo sư ☐

Ngạch/Chức danh nghề nghiệp:

Chuyên viên cao cấp hoặc tương đương² ☐

Chuyên viên chính hoặc tương đương³ ☐

Chuyên viên hoặc tương đương⁴ ☐

Cán sự và tương đương⁵ ☐

Nhân viên ☐

Hệ số/ Bạc lương:

Là đơn vị sự nghiệp công lập:

Tự chủ một phần ☐ Tự chủ hoàn toàn ☐

Chưa áp dụng cơ chế tự chủ ☐ Khác ☐

II. NỘI DUNG CÂU HỎI

Câu 1: Ngoài mức lương cơ bản hiện nay theo Nghị định số 204/2004/NĐ-CP, xin Ông/Bà cho biết tổng mức phụ cấp lương Ông/Bà hiện hưởng hàng tháng?

Tổng mức phụ cấp lương hàng tháng: Triệu đồng.

Đề nghị Ông/bà cho biết các loại phụ cấp hiện hưởng (có thể chọn nhiều phương án):

- 1.1. Phụ cấp chức vụ Lãnh đạo ☐ Hệ số/Mức hiện hưởng
- 1.2. Phụ cấp kiêm nhiệm chức danh Lãnh đạo ☐ Hệ số/Mức hiện hưởng
- 1.3. Phụ cấp thâm niên vượt khung ☐ Hệ số/Mức hiện hưởng
- 1.4. Phụ cấp lưu động ☐ Hệ số/Mức hiện hưởng
- 1.5. Phụ cấp độc hại, nguy hiểm ☐ Hệ số/Mức hiện hưởng
- 1.6. Phụ cấp ưu đãi theo nghề ☐ Hệ số/Mức hiện hưởng
- 1.7. Phụ cấp trách nhiệm công việc ☐ Hệ số/Mức hiện hưởng
- 1.8. Phụ cấp trách nhiệm theo nghề ☐ Hệ số/Mức hiện hưởng

² Ngạch/chức danh tương đương: Bác sĩ cao cấp, bác sĩ y học dự phòng cao cấp, dược sĩ cao cấp....

³ Ngạch/chức danh tương đương: Bác sĩ chính, bác sĩ y học dự phòng chính, điều dưỡng hạng II, dược sĩ chính....

⁴ Ngạch/chức danh tương đương: Bác sĩ, bác sĩ y học dự phòng, điều dưỡng hạng III, dược sĩ...

⁵ Ngạch/chức danh tương đương: Y sĩ hạng IV, điều dưỡng hạng IV, dược hạng IV...

Câu 2: Ngoài tiền lương, phụ cấp lương, Ông/Bà còn hưởng các chế độ tiền lương nào khác? (Có thể chọn nhiều đáp án)

- 2.1. Phụ cấp do bệnh viện tự quy định ☐
- 2.2. Trợ cấp, bồi dưỡng do bệnh viện tự quy định ☐
- 2.3. Thu nhập tăng thêm của cơ quan, đơn vị theo chế độ khoán, tự chủ
(Thu nhập được chia lại từ tiết kiệm chi/khoán/tự chủ của cơ quan, đơn vị) ☐
- 2.4. Thu nhập tăng thêm của cơ quan, đơn vị từ nguồn hợp pháp khác ☐
- 2.5. Thu nhập khác (Xin nêu rõ.....) ☐

Câu 3: Ông/Bà đánh giá như thế nào về mức thu nhập bình quân của viên chức y tế và người lao động tại bệnh viện của Ông/Bà hiện nay so với mặt bằng tiền lương của người lao động tại địa bàn của đơn vị?

Cao ☐ Trung bình ☐ Thấp ☐

Câu 4: Ông/Bà cho biết, thu nhập từ tiền lương và phụ cấp hiện nay đáp ứng được bao nhiêu phần trăm (%) mức sinh hoạt trung bình hàng tháng của Ông/Bà?

- | | | | |
|---------------------|--------------------------|----------------------|--------------------------|
| Đáp ứng 100% | ☐ | Khoảng 80% đến <100% | ☐ |
| Khoảng 60% đến <80% | ☐ | Khoảng 40% đến <60% | ☐ |
| Khoảng 20% đến <40% | ☐ | Dưới 20% | ☐ |

Câu 5: Khoản thu nhập từ tiền lương, phụ cấp lương chiếm bao nhiêu phần trăm (%) so với tổng thu nhập (từ lương, phụ cấp lương, thu nhập tăng thêm, các khoản thu nhập khác) do cơ quan, đơn vị chi trả cho Ông/Bà?

- | | | | |
|---------------------|--------------------------|----------------------|--------------------------|
| Đáp ứng 100% | ☐ | Khoảng 80% đến <100% | ☐ |
| Khoảng 60% đến <80% | ☐ | Khoảng 40% đến <60% | ☐ |
| Khoảng 20% đến <40% | ☐ | Dưới 20% | ☐ |

Câu 6: Khoản thu nhập tăng thêm⁶ chiếm bao nhiêu phần trăm (%) so với tổng thu nhập (từ lương, phụ cấp lương, thu nhập tăng thêm, các khoản thu nhập khác) do cơ quan, đơn vị chi trả cho Ông/Bà?

- | | | | |
|----------------------|--------------------------|---------------------|--------------------------|
| Dưới 20% | ☐ | Khoảng 20% đến <40% | ☐ |
| Khoảng 40% đến <60% | ☐ | Khoảng 60% đến <80% | ☐ |
| Khoảng 80% đến <100% | ☐ | | |

Câu 7: Xin Ông/Bà cho biết việc chi trả thu nhập tăng thêm tại cơ quan, đơn vị thực hiện theo phương pháp nào?

7.1. Bình quân đầu người (Chi trả một khoản bằng nhau) ☐

(Xin cho biết mức chi trả bình quân hàng tháng:.....triệu đồng);

7.2. Tỷ lệ tương ứng với hệ số lương (Tỷ lệ đang áp dụng:..... x hệ số lương); ☐

(Ví dụ: Đến kỳ trả lương hàng tháng, viên chức và người lao động tại đơn vị A được hưởng thêm một khoản bằng 0,1 x hệ số lương hiện hưởng)

7.3. Chi trả theo mức độ hoàn thành nhiệm vụ ☐

(Ví dụ: Đánh giá theo A, B, C/ Hoàn thành xuất sắc/tốt nhiệm vụ)

Xin cho biết hệ số hoặc mức tiền tương ứng với việc phân loại:.....

.....);

7.4. Ý kiến khác ☐

.....

Câu 8: Ông/Bà đánh giá như thế nào về cách chi trả thu nhập tăng thêm tại cơ quan, đơn vị mình?

8.1. Hợp lý ☐ (Ông/Bà chuyển sang trả lời câu 9) ☐

8.2. Tương đối hợp lý ☐ (Ông/Bà chuyển sang trả lời câu 9) ☐

8.3. Chưa hợp lý ☐ (Ông/Bà chuyển sang trả lời câu 10) ☐

⁶ Thu nhập được chia lại từ tiết kiệm chi/khoản/tự chủ của cơ quan, đơn vị.

Câu 9. Ông/Bà cho biết lý do đánh giá việc chi trả thu nhập tăng thêm tại cơ quan, đơn vị là hợp lý và tương đối hợp lý? (Có thể chọn nhiều đáp án)

9.1. Việc chi trả bình quân đầu người tránh sự so sánh về mặt thu nhập của cá nhân có hệ số lương cao, thấp khác nhau

9.2. Việc chi trả theo tỷ lệ tương ứng với hệ số lương đã tính đến yếu tố thời gian công tác, kinh nghiệm công tác.

9.3. Việc chi trả theo mức độ mức độ hoàn thành nhiệm vụ nhằm khích lệ cá nhân làm việc nhiều hơn và tốt hơn

9.4. Việc chi trả đã tính đến khối lượng công việc khác nhau giữa các cá nhân

9.5. Ý kiến khác (Xin nêu rõ):.....

.....

Câu 10. Ông/Bà cho biết lý do đánh giá việc chi trả thu nhập tăng thêm tại cơ quan, đơn vị là chưa hợp lý? (Có thể chọn nhiều đáp án)

10.1. Chi trả bình quân, không phân biệt khối lượng và chất lượng công việc từng người ☐

10.2. Việc chi trả theo tỷ lệ với hệ số lương dẫn tới người có hệ số lương cao hưởng mức cao hơn, người có hệ số lương thấp hưởng mức thấp hơn mặc dù khối lượng công việc như nhau ☐

10.3. Việc đánh giá, phân loại mức độ hoàn thành nhiệm vụ không khách quan nên nhiều người hưởng mức thấp hơn sau khi đánh giá ☐

10.4. Việc chi trả không phân biệt thời gian công tác tại cơ quan, đơn vị. Người công tác lâu năm và người mới làm việc hưởng mức như nhau khi làm cùng một công việc ☐

10.5. Việc chi trả phân biệt thời gian công tác tại cơ quan, đơn vị. Người công tác lâu năm hưởng cao hơn mặc dù khối lượng công việc như nhau ☐

10.6. Ý kiến khác (Xin nêu rõ):..... ☐

Câu 11. Ông/Bà cho biết các nguồn để chi trả thu nhập tăng thêm hiện nay tại cơ quan, đơn vị? (Có thể chọn nhiều đáp án)

11.1. Nguồn từ ngân sách nhà nước ☐

11.2. Nguồn do cơ quan, đơn vị thực hiện theo chế độ khoán, tự chủ ☐

11.3. Nguồn thu hợp pháp khác của cơ quan, đơn vị ☐

(Ghi rõ tên nguồn:.....)

Cách thức thực hiện nguồn:

.....)

11.4. Ý kiến khác..... ☐

Câu 12: Ngoài các khoản thu nhập nêu trên, Ông/Bà còn được nhận các khoản thu nhập khác nào sau đây (Có thể chọn nhiều đáp án)?

12.1. Khoản bổ sung thu nhập của cơ quan, đơn vị ☐

12.2. Khen thưởng ☐

12.3. Tiền ăn trưa ☐

12.4. Làm thêm giờ ☐

12.5. Tiền phúc lợi theo các ngày lễ, tết ☐

12.6. Tiền xăng xe ☐

12.7. Tiền trang phục ☐

12.8. Các khoản khác (Xin Ông/Bà nêu rõ ☐

.....) ☐

Câu 13. Các khoản thu nhập khác (ngoài lương, phụ cấp, thu nhập tăng thêm) do đơn vị chi trả hàng tháng chiếm bao nhiêu % tỷ lệ so với tổng thu nhập của bản thân (bao gồm lương, phụ cấp lương, thu nhập tăng thêm, các khoản thu nhập khác) của Ông/Bà?

Dưới 20%

☐

Khoảng 20% đến <40%

☐
☐

Khoảng 40% đến <60% ☐ Khoảng 60% đến <80%

Khoảng 80% đến <100% ☐

Câu 14: Ông/Bà cho biết, mức thu nhập cần thiết để đáp ứng được nhu cầu của bản thân và nuôi 01 con?

15.1. Từ 5 triệu đồng đến < 10 triệu đồng/tháng ☐

15.2. Từ 10 triệu đồng đến < 15 triệu đồng/tháng ☐

15.3. Từ 15 triệu đồng đến < 20 triệu đồng/tháng ☐

15.4. Trên 25 triệu đồng/tháng (nêu rõ:) ☐

15.5. Ý kiến khác: ☐

Câu 16: Theo Ông/bà, việc cần thiết để cải thiện thu nhập, tiền lương tại cơ quan, đơn vị của ông/bà hiện nay là gì? (Có thể chọn nhiều phương án)

16.1. Tinh giản bộ máy bệnh viện ☐

16.2. Đẩy mạnh cơ chế tự chủ của bệnh viện ☐

16.4. Tiết kiệm chi thường xuyên ☐

16.5. Ý kiến khác..... ☐

Câu 17. Nếu được lựa chọn, Ông/Bà sẽ lựa chọn cơ chế nào theo Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ quy định cơ chế tự chủ của đơn vị nghiệp công lập để áp dụng đối với đơn vị mình?

17.1. Tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư ☐

17.2. Tự bảo đảm toàn bộ chi thường xuyên ☐

17.3. Tự bảo đảm một phần chi thường xuyên ☐

17.4. Không áp dụng cơ chế tự chủ ☐

Câu 18. Để có cơ sở xây dựng chế độ, chính sách đối với viên chức y tế, Ông/Bà cho biết mong muốn và kiến nghị của Ông/Bà?:

.....

Xin chân thành cảm ơn

PHỤ LỤC 2: QUAN HỆ TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU – TRUNG BÌNH – TỐI ĐA KHU VỰC THỊ TRƯỜNG

Mức tiền lương tối thiểu, trung bình, tối đa của khu vực thị trường được sử dụng làm cơ sở để xác định tương quan giữa các mức tiền lương của hệ thống tiền lương chung.

Thông qua điều tra giá công lao động xã hội thực tế: quan sát tiền lương bình quân của người lao động có đặc điểm của người hưởng mức lương tối thiểu, trung bình, tối đa theo khái niệm và phạm vi của tiền lương tối thiểu ở phân khái niệm.

Số liệu sử dụng: Điều tra Mức sống dân cư của Tổng cục Thống kê năm 2010.

Để xác định mức tiền lương tối thiểu, trung bình, tối đa thực tế, nhóm nghiên cứu sử dụng mức tiền lương bình quân của người lao động hưởng tiền lương tối thiểu, trung bình, tối đa và được xác định như sau: Căn cứ vào thời gian làm việc thực tế trong năm, mức tiền lương tối thiểu, trung bình, tối đa thực tế được đưa vào tính toán là mức tiền lương quy đổi ra ngày công chuẩn, giờ công chuẩn theo công thức sau đây:

$$MCV_{w_i} = \frac{TW_i}{TTW_i} \times 8 \times 22$$

Trong đó:

+ MCV_i : Tiền lương bình quân một tháng của người lao động thứ i qui đổi ra ngày công chuẩn và giờ công chuẩn.

+ TW_i : Tổng số tiền lương của người lao động thứ i trong năm (từ điều tra).

+ TTW_i : Tổng số giờ làm việc một năm của người lao động thứ i (từ điều tra)

+ Số giờ làm việc/tháng theo qui định chuẩn = 8h x 22 ngày

Nhận xét:

Do các thông tin được thu thập tại các hộ gia đình nên ưu điểm của phương pháp này là quan sát được giá công lao động của người lao động cả trong khu vực kết cấu và phi kết cấu. Tuy nhiên, nhược điểm là không tính được các yếu tố điều kiện lao động và tính ổn định của ngành nghề ảnh hưởng đến chỉ tiêu tiền lương và mức tiền lương này thường thấp hơn mức tiền lương thực tế mà người lao động nhận được.

Các mức tiền lương tối thiểu – trung bình – tối đa được xác định đối với các chức danh tương đương như sau:

- Tối thiểu: mức tiền lương tối thiểu được xác định cho lao động giản đơn chính là mức lương khởi điểm của lao động giản đơn khi bắt đầu làm việc, giả định là nhóm lao động giản đơn mới bước vào thị trường lao động, trong nghiên cứu này được xác định là mức lương trung bình của nhóm lao động giản đơn trong nhóm tuổi 18-20.

- Trung bình: mức lương trung bình được xác định cho nhóm lao động làm các công việc đòi hỏi trình độ đại học, có 1 năm kinh nghiệm.

- Tối đa: Theo cơ cấu lao động chia theo nhóm nghề/chức danh, số lượng lao động thuộc nhóm tối đa chiếm 0.7% lao động có việc làm. Do vậy, mức lương tối đa từ phương án tính tương quan khu vực thị trường được xác định là trung vị của nhóm 1% có mức lương cao nhất.

Từ các chức danh tương đương trên, mức lương tối thiểu – trung bình – tối đa và tính tương quan về quan hệ tiền lương qua kết quả điều tra mức sống dân cư, 2010 được thể hiện ở biểu sau:

Mức lương tối thiểu:

Tuổi	Mẫu	Tiền lương trung vị ²	Tiền lương tối thiểu	Tiền lương tối đa
18	42	1888	260	4333
19	88	1889	78	6786
20	98	1966	108	6158
Trung bình nhóm tuổi 18-20	228	1922	125	6065

Mức lương trung bình qua kết quả điều tra VHLSS là: **4.290** nghìn đồng.

Mức lương cao nhất qua kết quả điều tra VHLSS là: **15.294** nghìn đồng.

Mức lương và tương quan về quan hệ tiền lương tối thiểu - trung bình - tối đa là:

	Tối thiểu	Trung bình	Tối đa
Mức lương	1.922	4.290	15.294
Tương quan hệ số	1	2.2	8.0

Tuy nhiên, số liệu điều tra về thu nhập thường có tỷ lệ sai số về tính chính xác so với thực tế, thông thường số liệu qua các cuộc điều tra về thu nhập, nhóm có thu nhập trung bình có tính chính xác khoảng 75% và nhóm có thu nhập cao thường có tính chính xác khoảng 50% so với thực tế, do vậy, mức lương tối thiểu - trung bình – tối đa năm 2010 có thể là:

	Tối thiểu	Trung bình	Tối đa
Mức lương	1.922	5.720	30.588
Tương quan hệ số	1	3.0	15.8

² Tiền lương trung vị là mức tiền lương tách giữa nửa mức tiền lương tối đa và nửa mức tiền lương tối thiểu. Nó là mức tiền lương nằm giữa trong một phân bố, mà số các mức tiền lương tối đa nằm trên hay số các mức tiền lương tối thiểu nằm dưới mức tiền lương đó là bằng nhau. Điều đó có nghĩa rằng một nửa các mức lương có giá trị nhỏ hơn hay bằng tiền lương trung vị, và một nửa các mức lương sẽ có giá trị bằng hoặc lớn hơn tiền lương trung vị. Tiền lương trung vị là mức tiền điển hình và khác với tiền lương trung bình không mang tính điển hình.