

Một số giải pháp cơ bản nhằm nâng cao năng suất lao động của Việt Nam đến năm 2020

Phạm Mạnh Thuỳ*

Viện Chiến lược phát triển, Bộ Kế hoạch và Đầu tư

Ngày nhận bài 10.3.2015, ngày chuyển phản biện 13.3.2015, ngày nhận phản biện 14.4.2015, ngày chấp nhận đăng 17.4.2015

Bài báo đề cập đến thực trạng về năng suất lao động (NSLĐ) của Việt Nam hiện nay, nguyên nhân của thực trạng và một số giải pháp nhằm nâng cao NSLĐ đến năm 2020. Những giải pháp mà bài báo đề cập là: i) tăng cường ứng dụng, đổi mới công nghệ trong hoạt động sản xuất, kinh doanh của các doanh nghiệp (DN); ii) đẩy nhanh tái cơ cấu kinh tế gắn với chuyển đổi mô hình tăng trưởng; iii) nhanh chóng nâng cao chất lượng nhân lực; iv) đẩy mạnh công cuộc cải cách chính sách tiền lương, lấy tiền lương làm động lực thúc đẩy tăng NSLĐ; v) tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính, thu gọn đầu mối và tinh giản biên chế khu vực hành chính, sự nghiệp.

Từ khóa: NSLĐ.

Chỉ số phân loại 5.2

SOME BASIC SOLUTIONS TO THE IMPROVEMENT OF VIETNAM LABOR PRODUCTIVITY BY 2020

Summary

The article refers to the current situation of Vietnam labor productivity, the causes of the situation, and a number of solutions to improve the labor productivity by 2020. The solutions referred in the article are: i) enhancing the technological application and innovation in the production and business of enterprises; ii) accelerating the economic restructuring associated with the transformation of growth pattern; iii) quickly improving the quality of human resources; iv) promoting the policy reform of wages, using wages as a motivation to increase the labor productivity; v) continuing to boost the administrative reform, shorten the procedure, and downsize regular staffs within the administrative, career units.

Keyword: labor productivity.

Classification number 5.2

NSLĐ của Việt Nam ở vị trí nào so với các nước trong khu vực?

NSLĐ là một trong những chỉ tiêu quan trọng quyết định đến chất lượng tăng trưởng kinh tế của các quốc gia. Ở Việt Nam, theo số liệu của Tổng cục Thống kê và đánh giá của các cơ quan, tổ chức, cá nhân người sử dụng lao động, NSLĐ và tốc độ tăng NSLĐ của nước ta còn khá thấp. Chẳng hạn, theo Tổng cục Thống kê, NSLĐ của chúng ta năm 2014 là 50,8 triệu đồng/người, tương đương với khoảng 2.410 USD tính theo giá thực tế và 5.400 USD tính theo sức mua tương đương [1].

Theo đánh giá của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) với NSLĐ khoảng 5.300 USD tính theo sức mua tương đương năm 2005, Việt Nam hiện có NSLĐ thấp nhất trong các quốc gia thuộc khu vực châu Á - Thái Bình Dương: bằng 1/15 của Singapore, 1/11 của Nhật Bản, 1/10 của Hàn Quốc, 1/5 của Malaysia, 2/3 của Thái Lan; đặc biệt đáng chú ý là tốc độ tăng NSLĐ của Việt Nam cũng bị giảm mạnh [2]. Trong giai đoạn 2002-2007, NSLĐ tăng trung bình 5,2%/năm - mức cao nhất trong khu vực. Tuy nhiên, kể từ cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu năm 2008, tốc độ tăng NSLĐ trung bình hàng năm của Việt Nam chỉ còn 3,5%.

*Email: thuympm2004@yahoo.com

Bảng 1: NSLĐ các ngành giai đoạn 2006-2014

Chỉ tiêu	2006	2010	2011	2012	2013	2014
Năng suất chung (triệu đồng/người)	38,6	44,0	45,5	46,7	48,5	50,8
- Nông lâm ngư nghiệp	14,9	16,8	17,4	17,8	18,2	18,7
- Công nghiệp và xây dựng	81,3	80,3	82,1	84,9	88,7	92,7
- Ngành dịch vụ	57,3	63,8	64,7	64,4	66,5	69,7
Tốc độ tăng năng suất (%)	4,0	3,6	3,5	3,1	3,8	4,4
- Nông lâm ngư nghiệp	2,5	4,7	3,7	2,7	2,3	2,4
- Công nghiệp và xây dựng	1,0	-0,3	2,3	4,0	3,9	4,4
- Ngành dịch vụ	4,5	0,4	1,4	0,0	3,1	4,4
Đóng góp của tăng năng suất vào tăng trưởng (%)	58,0	56,0	55,9	58,2	70,8	72,9
- Nông lâm ngư nghiệp	64,6	142,3	91,1	100,9	86,8	68,1
- Công nghiệp và xây dựng	14,3	-4,1	34,2	70,0	71,4	62,1
- Ngành dịch vụ	54,0	5,7	20,3	0,3	47,6	73,0

(NSLĐ được tính theo giá so sánh 2010. Nguồn: Niên giám thống kê các năm 2005, 2014 và tính toán của tác giả)

Nguyên nhân cơ bản dẫn đến NSLĐ của Việt Nam thấp kém so với một số quốc gia trong khu vực

Một là, việc ứng dụng khoa học và công nghệ (KH&CN), đổi mới công nghệ trong hoạt động sản xuất, kinh doanh còn hạn chế.

Trong khoảng 10 năm trở lại đây, tỷ lệ tăng GDP bình quân hàng năm của ngành công nghiệp và xây dựng khá cao (khoảng 14%). Tuy nhiên, nếu so sánh tốc độ phát triển của ngành này với thế giới thì vẫn còn quá chậm, đặc biệt về mặt công nghệ. Tỷ trọng các ngành sử dụng công nghệ cao chỉ chiếm 12-13%, ngành sử dụng công nghệ trung bình khoảng 10%, ngành công nghệ thấp chiếm trên 60%. Cụ thể, theo thống kê của Bộ KH&CN, phần lớn DN ngoài quốc doanh ở nước ta đang sử dụng công nghệ tụt hậu so với mức trung bình của thế giới từ 2-3 thế hệ; có 76% máy móc, dây chuyền công nghệ nhập thuộc thế hệ những năm 1960-1970; 75% số thiết bị đã hết khấu hao; 50% thiết bị là đồ tân trang... Nhóm ngành sử dụng công nghệ cao mới đạt khoảng 20%, trong khi đó ở Singapore là 73%, Malaysia là 51% và Thái Lan là 31% (tiêu chí để đạt trình độ công nghiệp hóa, hiện đại hóa là trên 60%). Cũng theo Bộ KH&CN, từ năm 2007 đến năm 2013, Bộ đã cấp Giấy chứng nhận đăng ký cho 254 hợp đồng chuyển giao công nghệ, trong đó có 217 hợp đồng chuyển giao công nghệ thuộc các dự án đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI), chỉ có 37 hợp đồng chuyển giao công nghệ là của các tổ chức/cá nhân, 11 hợp đồng của các cơ quan/tổng công ty nhà nước [3].

Có thể khẳng định, các DN nói chung và DN tư nhân nói riêng chưa thực sự quan tâm đến hoạt động đổi mới công nghệ, ứng dụng công nghệ tiên tiến, đồng thời không mặn mà trong việc thực hiện các nghĩa vụ đối với cơ quan quản lý về KH&CN,

thậm chí đã có hiện tượng lợi dụng cơ chế quản lý để thực hiện việc chuyển giá thông qua hoạt động chuyển giao công nghệ.

Hai là, cơ cấu lao động theo ngành lạc hậu, bất hợp lý đã kìm hãm tăng NSLĐ.

Trong cơ cấu lao động theo ngành, vẫn còn số lượng và tỷ trọng lớn lao động làm việc trong khu vực có NSLĐ thấp và tăng chậm. Trong thời gian qua, mặc dù giảm, song vẫn còn tới 48% lao động tập trung trong khu vực nông nghiệp (khu vực có NSLĐ thấp nhất và tăng chậm). NSLĐ khu vực nông nghiệp chỉ bằng 37,5% mức NSLĐ trung bình của nền kinh tế, bằng 27,3% NSLĐ khu vực dịch vụ và 20,5% NSLĐ khu vực công nghiệp và xây dựng (năm 2014) [1]. Vì vậy, đã kéo NSLĐ chung giảm xuống, gây khó khăn trong việc thúc đẩy tăng NSLĐ của nền kinh tế.

Trong tổng lao động làm việc, tỷ trọng lao động của khu vực phi chính thức (kinh tế gia đình, tự làm việc...) chiếm rất cao (số lao động tự làm và lao động gia đình chiếm đến 62,6% tổng lao động làm việc) [4]. Khu vực phi chính thức cũng là khu vực thường xuyên thiếu việc làm, trình độ kỹ năng thấp và năng suất cũng thấp, nên kéo theo NSLĐ chung của nền kinh tế thấp và tăng chậm.

Ba là, chất lượng nhân lực và vấn đề đào tạo.

Niên giám thống kê năm 2014 cho thấy, dân số Việt Nam là 90,7 triệu người; lực lượng lao động khoảng 54 triệu người, lao động qua đào tạo chiếm 49%. Tuy nhiên, số lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ hiện chỉ chiếm khoảng 18,7% lực lượng lao động. Chất lượng nhân lực Việt Nam nhìn chung còn thấp so với nhiều nước trong khu vực, công tác đào tạo nhân lực chưa đáp ứng được nhu cầu của xã hội (nhu cầu của DN, người sử dụng lao động); lao động Việt Nam còn thiếu và yếu về kỹ năng (cả kỹ năng mềm và cứng) như ngoại ngữ, kỹ luật và tác phong làm việc công nghiệp [1]...

Hiện nay, tình trạng các cơ sở đào tạo chạy theo lợi nhuận, tiến hành đào tạo ồ ạt theo nhu cầu của người học chứ không theo nhu cầu thực tế đang tác động mạnh đến xã hội, gây nên sự mất cân đối về cung cầu nhân lực trên thị trường lao động. Việt Nam đang thừa những lao động có trình độ đại học và sau đại học, trong khi lại thiếu những lao động lành nghề, có trình độ trung cấp, cao đẳng. Cũng đang có sự mất cân đối giữa các lĩnh vực, ngành nghề: các ngành tài chính, ngân hàng, kế toán, quản trị nhân sự, hành chính văn phòng thừa nhân lực, trong khi lĩnh vực công nghệ thông tin, logistics, cơ khí, điện, hóa chất, kỹ thuật nông - lâm nghiệp,

kỹ thuật thủy sản, công nghệ sinh học lại đang khó tuyển dụng nhân sự. Việc đào tạo không theo nhu cầu xã hội đã gây lãng phí nguồn lực xã hội, đó là tình trạng số lao động trình độ cao không tìm được việc làm có xu hướng ngày càng tăng cao. Theo số liệu thống kê của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, chỉ riêng trong năm 2013, cả nước có khoảng 72.000 lao động có trình độ đại học và trên đại học thất nghiệp, sang quý I năm 2014, con số đó đã tăng lên 162.400 người. Bên cạnh đó, tỷ lệ lao động có kỹ năng tìm được công việc, nghề nghiệp đúng theo chuyên ngành đào tạo là khá thấp. Theo điều tra của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, số sinh viên tốt nghiệp tìm được việc làm đúng với chuyên ngành đã được đào tạo chỉ chiếm khoảng 40%. Điều này có nghĩa là có tới 60% sinh viên tốt nghiệp làm việc trái với ngành nghề đã được đào tạo [5].

Bốn là, chính sách tiền lương, hệ thống thang bảng lương còn nhiều bất cập, chậm được đổi mới, chưa tạo động lực cho việc tăng NSLĐ.

Mức lương tối thiểu vùng thấp, chưa đảm bảo nhu cầu tối thiểu của người lao động. Đối với khu vực DN, theo tính toán thì mức lương tối thiểu vùng năm 2014 vẫn còn thấp, chưa đảm bảo nhu cầu tối thiểu của người lao động (mới đạt từ 62 đến 69% tùy theo từng vùng). Đối với khu vực hành chính sự nghiệp, mức lương tối thiểu 1.150.000 đồng/tháng. Lương hiện tại của cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang mới đạt khoảng 42,6% mức lương tối thiểu vùng 1 (vùng cao nhất); bằng 60,5% mức lương tối thiểu vùng 4 (vùng thấp nhất) và bằng 50,5% mức lương tối thiểu vùng bình quân của khu vực DN.

Thang lương, bảng lương do Nhà nước quy định đối với DN nhà nước mặc dù chi tiết, nhưng không đầy đủ các chức danh nghề, chưa trở thành động lực để thúc đẩy người lao động cống hiến mà chủ yếu dùng để đóng bảo hiểm xã hội, dẫn đến tồn tại 2 hệ thống lương (tiền lương theo thang bảng lương chỉ chiếm khoảng 40-50%, một số trường hợp chiếm 20-30% thu nhập thực tế). Đối với DN ngoài quốc doanh, DN FDI..., việc xây dựng thang, bảng lương còn mang tính đối phó, chưa thực chất (không xây dựng, không đăng ký hoặc đăng ký nhưng không thực hiện), kéo dài số bậc lương, chia tách tiền lương thành các chế độ phụ cấp, trợ cấp, chủ yếu dùng để tính đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, quan hệ phân phối nội bộ khác xa so với quan hệ trong thang lương, bảng lương, dẫn đến giảm đóng thuế, đóng bảo hiểm xã hội, gây thiệt hại cho người lao động và Nhà nước.

Tiền lương tại các DN nhà nước chưa thực sự gắn với NSLĐ, hiệu quả kinh doanh. Một số DN có NSLĐ, hiệu quả sản xuất, kinh doanh không tăng,

thậm chí giảm, nhưng tiền lương, thu nhập của người lao động vẫn tăng do chỉ tiêu sản xuất kinh doanh đều do DN xác định (không có chỉ tiêu pháp lệnh), dẫn đến DN xây dựng kế hoạch kinh doanh thấp hơn khả năng thực tế, nâng định mức lao động, tuyển dụng lao động dư thừa, nâng hệ số cấp bậc công việc để tăng quỹ lương. Cơ chế quản lý tiền lương còn quy định chung, chưa có sự phân biệt để xử lý chênh lệch tiền lương giữa DN lợi thế và không có lợi thế, dẫn đến một số DN tiền lương cao chủ yếu do lợi thế, không phải hoàn toàn từ giá trị mới do người lao động tạo ra. Hơn nữa, DN nhà nước đang trong quá trình sắp xếp, nên việc đổi mới cơ chế quản lý tài chính và tiền lương chưa bình đẳng giữa các loại hình DN trong cơ chế thị trường.

Mức lương trong ngạch, bậc lương thấp, không bảo đảm tái sản xuất sức lao động nên nhiều ngành, nghề đề nghị và đã được giải quyết thêm phụ cấp cùng hệ số tiền lương tăng thêm làm phát sinh bất hợp lý giữa các ngành, nghề, phá vỡ tính hệ thống và cân đối ban đầu của chính sách tiền lương. Bên cạnh đó, việc giải quyết, bổ sung các chế độ phụ cấp còn mang tính chắp vá, không đồng bộ, lại được quy định trong nhiều văn bản luật, Nghị định hướng dẫn luật chuyên ngành và do nhiều cơ quan có thẩm quyền quyết định, nên cũng phá vỡ các nguyên tắc thiết kế ban đầu, làm mất ý nghĩa của từng loại phụ cấp¹.

Mức lương trung bình của cán bộ, công chức còn thấp so với mặt bằng tiền lương trên thị trường lao động, đặc biệt là cán bộ, công chức trong các cơ quan tham mưu, hoạch định chính sách (cơ quan hành chính nhà nước đơn thuần), chưa bảo đảm cho cán bộ, công chức sống được bằng tiền lương, nên không có tính cạnh tranh, làm hạn chế khả năng giữ và thu hút người giỏi vào làm việc trong khu vực nhà nước, làm gia tăng hiện tượng tham nhũng, hối lộ tại các cơ quan công quyền.

Chế độ tiền lương không gắn với vị trí việc làm. Việc trả lương, quản lý và đánh giá cán bộ, công chức, viên chức theo ngạch, 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 kết quả thực thi.

¹ Có 21 ngành đã được hưởng phụ cấp ưu đãi theo nghề, trách nhiệm theo nghề, phụ cấp đặc thù. Phụ cấp ưu đãi theo nghề và phụ cấp trách nhiệm theo nghề hiện có 19 ngành, nghề được hưởng (không bao gồm công an, quân đội, cơ yếu) với khoảng 1,4 triệu người, chiếm khoảng 55% so với tổng số cán bộ, công chức, viên chức; phụ cấp thâm niên nghề có 10 ngành, nghề được hưởng (không bao gồm quân đội, công an, cơ yếu) với khoảng 1,1 triệu người, chiếm khoảng 44% so với tổng số cán bộ, công chức, viên chức.

Năm là, nhân lực làm việc trong khu vực công (gồm cả công chức và viên chức) có số lượng lớn nhưng hiệu quả lao động chưa cao.

Theo số liệu năm 2012, tổng số cán bộ, công chức trong biên chế hưởng lương từ ngân sách nhà nước từ Trung ương đến cấp huyện trong các cơ quan Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội, cán bộ, công chức ở xã, phường, thị trấn, người hưởng lương trong công an nhân dân và viên chức trong các đơn vị sự nghiệp, đối tượng hoạt động không chuyên trách ở cấp xã, thôn ước tính có khoảng 3,7 triệu người (chưa bao gồm lực lượng sỹ quan quân đội nhân dân và công an nhân dân). Hiện nay, chưa có nghiên cứu, tính toán chính thức về NSLĐ của những đối tượng này, song thời gian vừa qua trên các diễn đàn Quốc hội, Chính phủ, tình trạng làm việc kém hiệu quả của công chức đã được phản ánh khá nhiều. Tại cuộc họp thứ nhất Ban Chỉ đạo Đề án đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, công chức, Phó Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc đã phát biểu: “Trong bộ máy chúng ta có tới 30% số công chức không có cũng được, bởi họ làm việc theo kiểu sáng cấp ô đi, tối cấp về, không mang lại bất cứ thứ hiệu quả công việc nào” [6].

Giải pháp thúc đẩy tăng NSLĐ đến năm 2020

Một là, tăng cường ứng dụng, đổi mới công nghệ trong hoạt động sản xuất, kinh doanh của các DN.

Nhằm góp phần nâng cao sức cạnh tranh của các sản phẩm hàng hóa và dịch vụ, Chính phủ cần hỗ trợ, khuyến khích DN, tổ chức, cá nhân chú trọng đổi mới, ứng dụng KH&CN vào sản xuất kinh doanh, nâng cao năng lực quản trị, từ đó nâng cao NSLĐ, chất lượng sản phẩm. Bên cạnh việc tiếp tục duy trì 2% tổng chi ngân sách, Nhà nước cần tích cực huy động nguồn lực từ xã hội, chủ yếu từ DN bằng việc quy định bắt buộc các DN phải dành một tỷ lệ nhất định trong thu nhập trước thuế để đầu tư cho KH&CN; tổ chức lại hệ thống nghiên cứu, chuyển giao công nghệ cho DN; phát huy liên kết 3 nhà (nhà nước - nhà khoa học - DN) để ứng dụng, chuyển giao các kết quả nghiên cứu KH&CN vào sản xuất.

Hai là, đẩy nhanh tái cơ cấu kinh tế gắn với chuyển đổi mô hình tăng trưởng.

Chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ chủ yếu phát triển theo chiều rộng sang phát triển hợp lý giữa chiều rộng và chiều sâu, vừa mở rộng quy mô, vừa chú trọng nâng cao chất lượng, hiệu quả, tính bền vững. Thực hiện cơ cấu lại nền kinh tế, trọng tâm là cơ cấu lại các ngành sản xuất, dịch vụ phù hợp với các vùng; thúc đẩy cơ cấu lại DN và điều chỉnh

chiến lược thị trường; tăng nhanh giá trị nội địa, giá trị gia tăng và sức cạnh tranh của sản phẩm, DN và của cả nền kinh tế; phát triển kinh tế tri thức. Gắn phát triển kinh tế với bảo vệ môi trường, phát triển kinh tế xanh.

Thúc đẩy tăng trưởng nền kinh tế nhanh và bền vững; phát triển hài hòa, cân đối giữa các vùng/miền.

Đẩy nhanh quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động từ khu vực có NSLĐ thấp sang khu vực NSLĐ cao, tập trung chuyển dịch cơ cấu lao động khu vực nông thôn (nơi đang tập trung tới gần 70% lực lượng lao động) gắn với vấn đề đào tạo, dạy nghề, đào tạo bồi dưỡng kỹ năng lao động công nghiệp.

Phát triển kinh tế nông nghiệp, nông thôn gắn với cơ giới hóa, ứng dụng tiến bộ KH&CN; phát triển kinh tế trang trại, sản xuất hàng hóa lớn; phát triển ngành nghề dịch vụ, thủ công truyền thống...

Tiếp tục thực hiện các chương trình mục tiêu về hỗ trợ tạo việc làm, giới thiệu việc làm cho lao động nông thôn.

Ba là, nhanh chóng nâng cao chất lượng nhân lực.

Giải pháp trước mắt cũng như lâu dài là cần nâng cao chất lượng nhân lực Việt Nam, tập trung vào một số công việc sau:

Đổi mới toàn diện nền giáo dục quốc dân theo hướng hội nhập quốc tế cả về nội dung, phương pháp giảng dạy, thi cử sát hạch và quản lý giáo dục.

Tổ chức tốt công tác phân luồng, định hướng nghề nghiệp cho học sinh ngay trên ghế nhà trường.

Nhanh chóng hoàn thành việc xây dựng và triển khai hệ thống trung tâm thông tin, dự báo cung cầu nhân lực quốc gia; làm tốt công tác dự báo về nhu cầu nhân lực đến từng ngành/lĩnh vực của nền kinh tế theo từng giai đoạn, thời kỳ làm căn cứ cho người học có cơ sở lựa chọn ngành nghề, các cơ sở đào tạo chủ động tiến hành đào tạo; người sử dụng lao động dễ dàng tiếp cận được nguồn lao động với chất lượng chuyên môn theo yêu cầu.

Tiến hành đào tạo nhân lực một cách bài bản, nghiêm túc, trang bị cho người học đầy đủ kiến thức từ lý thuyết đến thực hành, kỹ năng mềm (ngoại ngữ, tin học, tư duy, tác phong công nghiệp, làm việc nhóm...) đưa nhân lực Việt Nam nhanh chóng tiếp cận trình độ quốc tế cả về chuyên môn, nghiệp vụ và các kỹ năng liên quan. Đặc biệt là việc đáp ứng tối đa nhu cầu sử dụng lao động của DN, cơ quan, tổ chức.

Bốn là, đẩy mạnh công cuộc cải cách chính sách tiền lương, lấy tiền lương làm động lực thúc đẩy tăng NSLĐ.

Điều chỉnh nhanh hơn mức lương tối thiểu khu vực DN. Đến năm 2018, mức lương tối thiểu vùng đối với khu vực DN phải bảo đảm nhu cầu tối thiểu của người lao động theo từng vùng. Tiếp tục hoàn thiện cơ chế tiền lương đối với khu vực DN theo nguyên tắc thị trường; gắn tiền lương của DN nhà nước với NSLĐ và hiệu quả kinh doanh của DN.

Điều chỉnh mức lương tối thiểu khu vực hưởng lương từ ngân sách nhà nước theo lộ trình tiến tới bảo đảm nhu cầu tối thiểu của người hưởng lương gắn với đổi mới hoạt động sự nghiệp công và phù hợp với khả năng của nền kinh tế. Trong các nhóm đối tượng hưởng lương từ ngân sách nhà nước khác nhau cũng cần có tiến độ và mức độ cải cách khác nhau. Phấn đấu đến năm 2020, tiền lương (gồm cả phụ cấp) là nguồn thu nhập chính của cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và đạt mức trung bình khá trên thị trường lao động.

Đối với khu vực hành chính nhà nước, đảng, đoàn thể, cần tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính, thu gọn đầu mối và tinh giản biên chế, khoán biên chế, kinh phí quản lý hành chính; khẩn trương nghiên cứu chuyển những khoản thu nhập ổn định thành lương. Tiền lương phải gắn với vị trí việc làm và hiệu quả công việc, tạo động lực cho việc tăng NSLĐ.

Đối với khu vực sự nghiệp công, cần đổi mới cơ chế hoạt động, cơ chế tài chính và tiền lương gắn với kết quả hoạt động của đơn vị, có phân biệt từng loại đơn vị theo Kết luận Hội nghị Trung ương 6 (khóa X), qua đó giảm dần gánh nặng trả lương từ ngân sách nhà nước cho viên chức tại các đơn vị sự nghiệp công lập. Thực hiện cơ chế đặt hàng, giao nhiệm vụ, giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho đơn vị và người đứng đầu.

Thiết kế thang lương, bảng lương đảm bảo bản chất là thước đo giá trị lao động xã hội, phản ánh mức độ phức tạp của công việc mà người lao động đảm nhận, được dùng làm căn cứ xếp lương cho cán bộ, công chức, viên chức và người lao động theo chức danh, tiêu chuẩn công việc đang làm và xếp lương khi điều động, luân chuyển. Ngoài ra, cần xây dựng quy định, nguyên tắc điều động, luân chuyển

công khai, minh bạch, đảm bảo mục tiêu hiệu quả công việc, không sử dụng mức lương làm mục đích, căn cứ để điều động, luân chuyển.

Năm là, tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính, thu gọn đầu mối và tinh giản biên chế khu vực hành chính, sự nghiệp.

Giai đoạn trước mắt, cần giữ ổn định cơ cấu tổ chức Chính phủ và tổ chức cơ quan chuyên môn thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, cấp huyện. Đánh giá, xem xét việc tổ chức các tổng cục, cục thuộc bộ, ngành Trung ương để tinh gọn bộ máy.

Về lâu dài, cần rà soát lại vị trí việc làm và biên chế của từng cơ quan, tổ chức, tiến hành đánh giá thực trạng cán bộ, công chức để từng bước sắp xếp, bố trí lại cán bộ, công chức cho phù hợp. Kiên quyết cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, thay thế những người không đáp ứng được nhu cầu bằng những người có phẩm chất và năng lực.

Nghiên cứu áp dụng cơ chế hợp đồng làm việc đối với cả hai đối tượng công chức và viên chức; áp dụng phương pháp đánh giá chất lượng cán bộ, công chức, viên chức như đối với lao động khu vực DN ngoài quốc doanh, DN FDI.

Nghiên cứu, từng bước áp dụng cơ chế tuyển chọn, quản lý, sử dụng, sa thải lao động trong khu vực công giống như khu vực DN ngoài nhà nước.

Thực hiện khoán biên chế, quỹ tiền lương và kinh phí quản lý hành chính đến đơn vị trực tiếp sử dụng cán bộ, công chức.

Tài liệu tham khảo

- [1] Tổng cục Thống kê (2006-2014), *Niên giám thống kê*.
- [2] Tổ chức Lao động quốc tế (2014), *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2013*.
- [3] Bộ KH&CN (2013), *Kỷ yếu Hội thảo Hoạt động chuyển giao công nghệ: kinh nghiệm của Australia và đề xuất cho Việt Nam*.
- [4] Tổng cục Thống kê (2012), *Điều tra lao động việc làm năm 2012*.
- [5]<http://www.baomoi.com/60-sinh-vien-lam-viec-trai-nganh/59/7274277.epi>.
- [6]<http://laodong.com.vn/ chinh-tri/30-so-cong-chuc-sang-cap-o-di-toi-cap-ve-100683.bld>