

LƯƠNG, BIÊN CHẾ VÀ CHÍNH SÁCH XÃ HỘI

BÙI THẾ CƯỜNG*

Thu nhập người lao động trong khu vực Nhà nước từ nhiều năm nay luôn là một vấn đề xã hội gay gắt, Nhà nước đã nhiều lần cố gắng giải quyết song chưa có thành công đáng kể. Ngày càng thấy rõ vấn đề cơ bản mà nước ta phải giải quyết là rộng lớn và sâu xa hơn nhiều, nó mang tầm hệ thống. Đó là việc chuyển từ nền kinh tế bao cấp xã hội sang nền kinh tế thị trường xã hội. Như vậy, ý định giải quyết thuần túy vấn đề lương tách rời các vấn đề khác là không thể thực hiện được, cho dù đã một lần gắn với giá và tiền như cuộc cải cách Giá - Lương - Tiền 1985 cũng vẫn là chưa đầy đủ. Phải đặt nó trong một loạt vấn đề chung hơn như mô hình và chiến lược phát triển đất nước, sở hữu và thu nhập, doanh nghiệp và Nhà nước...

1. Quan điểm chung.

Hệ thống xã hội chủ nghĩa thế giới được xây dựng dưới ảnh hưởng rất căn bản của một quan niệm rằng nền kinh tế xã hội chủ nghĩa phải là một công xưởng khổng lồ hoạt động thống nhất nhịp nhàng bởi một bộ máy điều hành kế hoạch hóa trực tiếp và toàn bộ.

Lịch sử đến nay cho thấy quan niệm này tỏ ra không phù hợp với thực tế. Chính vì vậy mà trong thực tiễn quản lý, quan niệm này đã phải bị làm biến dạng đi bởi những cố gắng lập hệ thống kế hoạch hóa gián tiếp, phân cấp quản lý, vận dụng quan hệ hàng - tiền ... Tuy vậy, quan niệm nói trên ảnh hưởng rất mạnh đến tổng hạch toán xã hội và cơ chế trả công lao động. Về mặt trả công lao động, xuất phát từ quan niệm nêu trên, người ta đã cho rằng, trong chủ nghĩa xã hội, lao động mang tính xã hội trực tiếp mà không cần phải được thừa nhận thông qua thị trường. Kết quả là, chuẩn mực trả công lao động cô xu hướng không dựa trên hao phí lao động trung bình xã hội như trong nền sản xuất hàng hóa, mà có xu hướng dựa trên lao động có mức năng suất thấp nhất của xã hội.

Trong nền kinh tế bao cấp xã hội, người ta thường xem phân phối theo lao động là nguyên tắc phân phối chủ đạo, thậm chí duy nhất (trong thực tế thực ra chỉ là thọt cơ chế méo mó của nguyên tắc này mà thôi), hơn nữa toàn bộ việc phân phối tất cả các yếu tố của sản xuất (tư liệu sản xuất, sức lao động tư liệu tiêu dùng) là do một trung tâm điều hành, chủ yếu thông qua cơ chế mệnh lệnh hành chính. Trong nền kinh tế thị trường xã hội, phân phối được thực hiện thông qua thị trường với sự can thiệp định hướng của Nhà nước và chịu sự tác động qua lại của ba nguyên tắc: nguyên tắc phân phối theo tài sản, nguyên tắc phân phối theo kết quả lao động và nguyên tắc xã hội của phân phối (các nhóm xã hội yếu...).

2. Lương và biên chế.

Thường có hai ý kiến trái nhau về mức lương hiện nay. Một ý kiến cho rằng chế độ lương hiện hành là quá cao, vượt khả năng chịu đựng của nền kinh tế. Ý kiến khác lại cho rằng mức lương hiện nay quá thấp, không bảo đảm tái sản xuất sức lao động. Do vậy, người ta đã tìm mọi cách bù đắp chỗ thiếu hụt này, thực chất đây là phần tiền lương chưa được hợp lý hóa.

Theo tôi, xét trên toàn bộ, thu nhập của nhóm người hưởng lương phản ánh gần đúng kết quả lao động mà nhóm đã trao cho xã hội. Quy luật trao đổi ngang giá xét đến cùng vẫn có tục động, cho dù bị biến dạng bởi các quy định chính sách chủ quan và thực tế trao đổi hàng ngày.

Với mức lương tháng chính thức Nhà nước thấp, người ta đã tìm cách điều chỉnh, chẳng hạn trong khu vực hành chính sự nghiệp, sao cho mức lương tháng thấp song mức lương giờ cao, thậm chí rất cao. Nói cách khác, người ta thu xếp trong tám giờ lao động hàng ngày hoàn thành công việc với cường độ và chất lượng tương đương mức lương tháng đã nhận, phần còn lại dành cho làm thêm, nghỉ ngơi, giao tiếp, giải trí, chợ búa... tùy theo tình hình từng nơi. Trong khu vực sản xuất kinh doanh, các xí nghiệp đã tìm những biện pháp khác nhau

*. Phó tiến sĩ, Trưởng phòng nghiên cứu Xã hội về cơ cấu xã hội và Chính sách xã hội - Viện Xã hội học.

sao cho công nhân đạt được mức thu nhập phù hợp tương đối với cường độ, thời gian lao động và kết quả công việc.

Quan điểm vừa nêu trên cho phép giải thích vì sao mọi cố gắng tăng lương thuần túy cho nhóm người hưởng lương mà không kèm theo cải tổ căn bản cơ cấu kinh tế - xã hội bên trong khu vực này sớm muộn đều đã bị thực tế cuộc sống bác bỏ. Sự tương tác giữa các lợi ích kinh tế của các lực lượng xã hội tham gia quá trình tái sản xuất xã hội làm cho quan hệ trao đổi lao động giữa họ với nhau lại được tái xác lập "gần đúng với thực tế khách quan sau mỗi lần bị chính sách làm biến dạng. Vì vậy, phải khẳng định rằng không thể cải cách lương tách rời với thay đổi căn bản quan hệ lao động trong khu vực Nhà nước, trước hết là cải cách biên chế, luật lao động, luật xí nghiệp...

Theo một nghĩa nào đó, đối với nước ta hiện nay, cải cách chế độ lương chính là tạo ra một hệ thống các chính sách kinh tế và chính sách xã hội nhằm phát triển một thị trường lao động có điều tiết. Điều này trước hết có nghĩa là phải thừa nhận căn cứ thực tế của giá cả lao động trên thị trường hiện nay, tức tiền công xã hội. Căn cứ tính lương cho khu vực Nhà nước không thể thoát ly khỏi mức tiền công xã hội như đã thường làm suốt từ sau 1955 đến nay (chính sách xác định lương của Nhà nước trong lịch sử luôn luôn hoặc quá cao hoặc quá thấp so với giá thị trường điều này dễ hiểu, vì trong quan niệm cũ về nền kinh tế xã hội chủ nghĩa, thị trường không tồn tại hoặc là phải không tồn tại). Nói cách khác, nhiệm vụ hàng đầu của cải cách lương lần này là phải làm cho lương thực sự là lương trong một thị trường xã hội bình thường chứ không phải là một dạng "phụ cấp công tác phí" trong điều kiện xã hội bất bình thường (hoạt động cách mạng, thời chiến) hoặc một dạng "ưu đãi xã hội và trợ cấp xã hội" trong một xã hội bao cấp đồng nhất cái kinh tế và cái xã hội.

Cải cách biên chế với tính cách là một bộ phận của cải cách chế độ lương bao gồm ít nhất ba vấn đề: Thứ nhất, xóa bỏ quan hệ lao động hiện nay giữa Nhà nước và người làm công, thể hiện tập trung ở thuật ngữ thường dùng là "chế độ biên chế suốt đời", để chuyển sang chế độ hợp đồng lao động có thời hạn. Thứ hai, thay đổi cơ cấu biên chế. Thứ ba, giảm tuyệt đối số người trong biên chế nhà nước.

Cho đến nay, chưa có những cuộc nghiên cứu xã hội học thực sự nhằm làm sáng tỏ các hoàn cảnh khiến cho biên chế Nhà nước phình ra quá mức như hiện nay cũng như những động cơ khiến người lao động muốn đi vào và vĩnh viễn ở lại biên chế Nhà nước, từ đó đề ra các giải pháp có căn cứ khoa học¹. Song có thể khẳng định một tác nhân quan trọng của "hội chứng" này là các định hướng trong chính sách xã hội và bảo hiểm xã hội của Nhà nước đối với người lao động. Và như vậy thì đơn thuốc cho "hội chứng biên chế" rõ ràng chỉ có thể trước hết là các biện pháp chính sách xã hội và bảo hiểm xã hội. Ở đây, tiềm năng của cách giải quyết có tính chất chính sách xã hội đối với vấn đề còn rất lớn, cần được khai thác rộng rãi, triệt để và linh hoạt.

3. Chính sách xã hội.

Không nên hiểu chính sách xã hội theo nghĩa hẹp nhất, tức là chính sách cho một số nhóm xã hội đặc thù thường gọi là "các đối tượng chính sách" (thương binh, gia đình liệt sĩ, người neo đơn...). Có thể tạm coi chính sách xã hội là chính sách tác động vào hoàn cảnh sống xã hội của các nhóm người nhằm điều chỉnh công bằng xã hội theo các điều kiện cụ thể.

Hiện nay, thường nghe nói nhiều đến yêu cầu về tính thống nhất giữa chính sách kinh tế và chính sách xã hội. Sự thực, mối liên hệ mật thiết giữa cái kinh tế và cái xã hội, giữa chính sách kinh tế và chính sách xã hội, là có tính quy luật, tồn tại trong mọi hình thái xã hội. Sự khác biệt giữa các xã hội trong vấn đề này là ở chuẩn mực xã hội và phương thức thống nhất giữa hai yếu tố đó.

Với điều kiện của nước ta, căn cứ vào các khuynh hướng đang phổ biến trong quan niệm và hành động, theo tôi, hiện nay cần nhấn mạnh đến tính khác biệt và độc lập tương đối giữa cái kinh tế và cái xã hội, giữa chính

¹. Ở nước ta, "biên chế" không chỉ là thuật ngữ của một ngành kinh tế học cụ thể (lao động tiền lương) hay của quản lý nhà nước. Đó thực sự là một phạm trù xã hội học, vì nó phản ánh quan hệ xã hội. Bằng chứng là ở chỗ, vấn đề biên chế là một trong những vấn đề khó giải quyết nhất từ hàng chục năm nay, ở đây đã có hàng loạt những quyết định do dự, nửa vời và mâu thuẫn nhau. Sẽ không có tình trạng như thế nếu đó chỉ là một vấn đề kinh tế học cụ thể. Nói như vậy có nghĩa là nên sử dụng thêm cách tiếp cận xã hội học khi xem xét vấn đề biên chế. Và phải chăng đây là một đề tài nghiên cứu lý thú của xã hội học quản lý, một chuyên ngành còn ít được chú ý ở nước ta?

sách kinh tế và chính sách xã hội, trong quan hệ lao động và trả công lao động. Vì rằng, ở ta có vô vàn những hiện tượng trong đó cái kinh tế và cái xã hội đồng nhất, lan lộn với nhau, cái thứ nhất phụ thuộc vào cái thứ hai. Chẳng hạn :

- Tăng lương để "giải quyết đời sống",
- Tăng lương để cho ra khỏi cơ quan,
- Cho đi công tác nước ngoài một chuyến để "giải quyết chính sách",
- Nhận con vào làm trước khi cho bố mẹ về hưu hoặc nghỉ quản lý,
- Kiếm chỗ trong biên chế trước cho người nhà rồi mới đào tạo hoặc phát triển nghề nghiệp sau,
- Thâm niên và tuổi tác là nguyên tắc ưu tiên so với nguyên tắc kết quả lao động thực tế,
- Lương không gắn với công việc biện tại mà gắn với con người, với chính sách ưu đãi hoặc trợ cấp xã hội...

Có thể hiểu và thông cảm với cách làm này bởi cái "triết lý xã hội" của nó, nhưng phải khẳng định rằng, đã đến lúc phải chấm dứt cách làm ấy, vì nó đã nhằm đạt mục tiêu "chính sách xã hội" bằng cách gạt bỏ các nguyên tắc kinh tế và quản lý, hy Sinh lực lượng sản xuất cho quan hệ sản xuất. Kết quả cuối cùng, trên quy mô toàn xã hội sẽ là cả cái kinh tế lẫn cái xã hội đều suy sụp. Nếu nói rằng làm kinh tế phải phục tùng mục tiêu xã hội thì, ngược lại, các giải pháp xã hội cũng phải tôn trọng quy tắc kinh tế nếu chúng muốn rốt cuộc đạt được mục tiêu xã hội của mình.

Điều kiện căn bản để thực hiện chính sách xã hội là bảo đảm cho kinh tế phát triển tự do, trong điều kiện hiện nay của nước ta là kiên trì con đường phát triển đầy đủ nền kinh tế nhiều thành phần. Chỉ có như vậy mới sản sinh được phương tiện vật chất - tài chính cho chính sách xã hội. Muốn thực hiện "chính sách" cho các "đối tượng chính sách" thì phải tạo cho xã hội có điều kiện rộng rãi để làm được yêu cầu đó.

Nhưng phát triển kinh tế không trực tiếp và tự động giải quyết được các vấn đề xã hội. Ngay sự phát triển kinh tế "tự do" như ở nước ta hai năm vừa qua đã cho thấy rõ về điều này. Cần có một bộ máy và cơ chế chính sách xã hội đặc thù mới có thể làm cho kết quả kinh tế phục vụ có hiệu quả cho các mục tiêu và nguyên tắc xã hội.

4. Một số hướng giải quyết.

Từ những điểm trình bày trên, có thể suy nghĩ đến một số phương hướng giải quyết dưới đây:

4.1. Trong cuộc cải cách lương lần này, cần dứt khoát từ bỏ quan điểm cho rằng Nhà nước cần và có thể điều hành kiểm soát chế độ lương một cách tập trung và trực tiếp. Giống như một số việc làm đang đem lại thành công, ở đây cần tự do hóa chế độ trả công trong khu vực sản xuất kinh doanh và một số khu vực khác. Thật ra, thực tế trả công lao động trong khu vực Nhà nước hiện nay đã thoát ly hoàn toàn khỏi khung lương quy định chính thức. 'Đang diễn ra những khác biệt rất lớn và ngày càng lớn trong thu nhập giữa các vùng, miền, các ngành, các cơ sở và vị trí lao động công tác khác nhau; trong những thu nhập ấy, phần lương chính thức Nhà nước là hết sức nhỏ bé. Cái ta cần làm hiện nay là thừa nhận và hợp thức hóa hạt nhân hợp lý của thực tế này, từ đó tạo cơ sở điều tiết. Điều nói trên không có nghĩa là loại trừ việc ban hành những chuẩn mực lương có tính chất pháp luật (lương tối thiểu, lương trung bình...) và các thang, bảng lương hướng dẫn.

Tự do hóa chế độ trả lương nhất thiết phải gắn với việc phá bỏ hoàn toàn mọi trở ngại cuối cùng của cơ chế độc quyền kinh tế, một biểu hiện của hệ thống tập trung quan liêu bao cấp. Nếu không thực hiện sự đồng bộ này thì tự do hóa trả lương chỉ làm thiệt hại cho Nhà nước và người lao động, tạo thêm thuận lợi cho các nhóm mà quyền lợi và lợi ích gắn với cơ chế kinh tế này. Việc phá bỏ độc quyền kinh tế và hình thành thị trường lao động cũng đòi hỏi phải tạo ra những điều kiện hành chính thuận lợi cho sự di chuyển nguồn lao động giữa các vùng, ngành, nghề nghiệp, cơ sở và biên giới.

4.2. Sự thể hiện tính thống nhất giữa kinh tế và xã hội trong ngân sách Nhà nước cần được xem xét lại. Về mặt này còn tồn tại rất nhiều điểm không rõ ràng giữa quỹ lương, quỹ bảo hiểm xã hội và quỹ xã hội. Cần tách bạch rõ ràng ba loại quỹ nói trên, vì nguồn thu, nguyên tắc hình thành và đối tượng chi trả của chúng rất khác

nhau. Cũng không thể tùy tiện lấy các khoản mục khác để trả lương. Ngân sách Nhà nước là một thể thống nhất, song bên trong nó có một trật tự được quy định bởi những quy tắc nghiêm ngặt, không thể tùy tiện thay đổi các tương quan và sắp đặt các nguồn thu chi theo những lợi ích và mục tiêu nhất thời.

4.3. Giảm tuyệt đối số người trong biên chế là một hướng làm không thể tránh khỏi hiện nay. Lịch sử dân tộc học và chính sách xã hội hiện đại của các quốc gia cho thấy, trong những trường hợp tương tự, phải đặt ra sự lựa chọn và giải quyết mâu thuẫn giữa lý tưởng (hay nguyên tắc) xã hội và khả năng thực tế. Thông thường, khi cắt giảm lao động, buộc phải nhằm vào một số nhóm lao động như thanh niên, phụ nữ, người già. Vì vậy, ở đây có thể tính đến một số biện pháp như sau:

- Giảm tuổi về hưu từ hai đến bốn năm tùy theo ngành nghề và đặc điểm lao động.

- Cho thôi việc kèm theo những khoản trợ cấp nhất định những người mới vào biên chế dưới ba năm hoặc năm năm. Việc cắt bỏ "hợp đồng biên chế suốt đời" đối với những "hợp đồng mới thực hiện, gây ra ít hậu quả xã hội hơn. Theo kinh nghiệm thực tế, nhóm người này nhìn chung còn sống dựa vào gia đình, khả năng thay đổi nơi sinh sống và nghề nghiệp của họ lớn hơn các nhóm khác.

- Kéo dài thời gian nghỉ đẻ bắt buộc từ 12 đến 24 tháng với trợ cấp bằng khoảng 50% đến 75% lương (giảm dần hoặc tăng dần theo độ dài thời gian). Ngoài ra, người mẹ có thể nghỉ đến 36 tháng sau khi đẻ nếu tự nguyện muốn ở nhà nuôi dạy con. Biện pháp này làm giảm căng thẳng biên chế, chỗ nhận trẻ, tăng mức ổn định gia đình và chất lượng nuôi dạy trẻ em, gián tiếp tác động vào ý muốn sinh con.

- Áp dụng rộng rãi (tự nguyện hoặc bắt buộc) chế độ làm việc một phần ngày, chủ yếu cho phụ nữ và phụ nữ có con nhỏ.

- Áp dụng hình thức thỏa thuận thay nhau nghỉ không hưởng lương trong nội bộ tập thể.

- Khuyến khích ra khỏi biên chế những nhóm người mà, do các điều kiện khác nhau, bản thân và gia đình còn giữ liên hệ mật thiết với khu vực kinh tế nông nghiệp, và nói chung với các khu vực kinh tế phi quốc doanh. Tiến đến ban hành các quy định bãi bỏ hiện tượng "chân trong chân ngoài", trước hết ở các đô thị lớn.

- Giải thể các xí nghiệp quốc doanh thua lỗ và các cơ quan Nhà nước không rõ về chức năng và hiệu quả là một tất yếu cần kiên quyết thực hiện. Về mặt xã hội, trong trường hợp này, việc giảm biên chế sẽ thuận lợi ở chỗ không gây ra những phức tạp nội bộ.

4.4. Cơ cấu bên trong của biên chế Nhà nước hiện nay rất bất hợp lý. Việc cơ cấu lại biên chế làm tăng hiệu quả hoạt động của bộ máy là một hướng rất quan trọng, tránh được những khó khăn xã hội do cắt giảm biên chế. Trong khi rất nhiều bộ phận thừa người thì có thể nhìn thấy nhiều khả năng mở rộng công ăn việc làm ngay trong khu vực Nhà nước. Chẳng hạn, khi thị trường lao động hình thành mạnh mẽ, sẽ cần đón một hệ thống rộng lớn các tổ chức dịch vụ cho thị trường này (các cơ quan môi giới việc làm, thông tin thị trường việc làm và lao động, các hoạt động đào tạo lại...). Hệ thống này ở nước ta có thể cần tới vài trăm ngàn người làm.

"Hội chứng biên chế không chỉ bao hàm căn bệnh thừa người tuyệt đối, chính xác hơn đó là căn bệnh vừa thừa vừa thiếu, trước hết là thừa những người lao động không có đào tạo hoặc có đào tạo không tương hợp với chỗ làm, ngược lại rất thiếu cán bộ, công nhân và nhân viên được đào tạo trong một loạt các ngành nghề mà thị trường và bộ máy Nhà nước đang có yêu cầu. Vì vậy cần ban hành và thực hiện các quy định bắt buộc (kể cả khu vực tư nhân) về cơ sở đào tạo nghề nghiệp tối thiểu đối với từng vị trí làm việc. Biện pháp này nhằm đào thải những người làm việc mà không có cơ sở nghề nghiệp tương ứng với vị trí lao động (hiện tượng rất phổ biến hiện nay), tăng chất lượng công việc một khi đưa đúng người có đào tạo thích ứng vào chỗ làm, mở rộng công ăn việc làm cho khu vực đào tạo và đào tạo lại, giảm số người phải trả lương từ quỹ lương trực tiếp (do đưa đi đào tạo lại) sang nhận trợ cấp đào tạo, khoản trợ cấp này thuộc quỹ bảo hiểm xã hội và dĩ nhiên thấp hơn mức lương.

Thực hiện chế độ hợp đồng lao động tự do có thời hạn kèm theo các chính sách xã hội cần thiết (chẳng hạn, trợ cấp khu vực khó khăn, hẻo lánh...) có thể làm tăng số người đến làm việc có thời hạn tại các vùng xa xôi đang rất thiếu cán bộ, giảm áp lực người xin việc tại các thành phố lớn.

4.5. Phát triển bảo hiểm thất nghiệp thành một ngành riêng trong hệ thống bảo hiểm xã hội quốc gia thống nhất, do Nhà nước, người lao động và người sử dụng lao động (kể cả tư nhân) cùng đóng góp. Tăng xu hướng chuyên môn hóa và hạch toán của các tổ chức dịch vụ thị trường lao động và việc làm, cho cả thành phần tư nhân hoạt động trong lĩnh vực này, không quan niệm đây chỉ là công việc của các cơ sở lao động và đoàn thể xã hội.

Có thể cân nhắc đôn hai cách trợ cấp thất nghiệp thiện đang gọi là trợ cấp nghỉ việc tạm thời): hoặc cho nghỉ việc giữ nguyên lương cũ hoặc trợ cấp thất nghiệp bằng 60% đến % mức lương mới sau cải cách lương (giảm dần theo thời gian nghỉ để kích thích tính tích cực tìm việc) Cần lưu ý rằng, ở nhiều nước, thông thường trợ cấp thất nghiệp sẽ bị cắt hoặc ít nhất giảm một phần nếu người nhận trợ cấp đã tìm được việc làm dưới dạng nào đó. Thực tế ở nước ta là đa số những người hưởng trợ cấp nghỉ việc đều đã có những hoạt động kiếm sống khác nhau đem lại thu nhập thậm chí cao hơn khi làm trong biên chế². Nguyên tắc sơ giản của chính sách xã hội là một người không thể nhận hai khoản trợ cấp cho cùng một lý do, cũng như không thể tiếp tục nhận trợ cấp một khi lý do của khoản trợ cấp này đã không còn tồn tại nữa. 4.6. Cần dứt khoát loại bỏ quan điểm cho rằng, việc mở rộng bảo hiểm xã hội chỉ có thể làm từng bước theo sự cải thiện tình hình ngân sách Nhà nước, vì quan điểm này đã coi bảo hiểm xã hội chỉ là một nguồn chi "phi sản xuất" và là một sự "ban phát" của Nhà nước. Sự thực, bảo hiểm xã hội là một hệ thống cân bằng giữa các nguồn thu từ sự đóng góp trực tiếp của các thành viên tham gia cộng đồng bảo hiểm và các nguồn chi theo các mục tiêu bảo hiểm mà hệ thống đã đặt ra. Mở rộng hệ thống bảo hiểm còn có nghĩa là mở rộng các nguồn thu, phát triển thị trường và tăng công ăn việc làm.

Vì vậy để thích ứng với tính biến động thường xuyên của kinh tế thị trường, trong đó có thị trường lao động, làm cho người lao động nhận được một sự bảo đảm xã hội ổn định, liên tục và chắc chắn, trong khi luôn phải thay đổi các điều kiện làm việc của mình (thất nghiệp, di chuyển giữa các thành phần kinh tế, chuyển chỗ làm, chỗ ở...), Nhà nước cần có hệ thống bảo hiểm sức khỏe và tuổi già độc lập với các tiêu chí như có hoặc không ở trong biên chế, đang làm việc hoặc thất nghiệp ...

Hệ thống bảo hiểm xã hội có thể mở rộng trước hết cho những người trong khu vực Nhà nước, đề ra cơ chế bảo đảm sau khi ra khỏi biên chế (không phải vì lý do nghỉ hưu), nếu vẫn tiếp tục đóng bảo hiểm tuổi già, thì toàn bộ thời gian công tác và thời gian đóng bảo hiểm sau đó được tính vào cơ sở để nhận trợ cấp tuổi già.

4.7. Về mặt chính sách xã hội, cải cách chế độ lương nhằm mục tiêu cải thiện điều kiện sống của người ăn lương. Do đó, các biện pháp nâng cao điều kiện sống cũng có tác động thuận lợi cho việc cải cách lương. Chẳng hạn, có thể tính đến việc áp dụng chế độ tuần làm việc 5 hoặc 5,5 ngày cho người lao động trong biên chế, điều này đem lại cảm giác tăng thu nhập ngay cả khi vẫn giữ nguyên mức lương cũ, vì thu nhập vẫn tăng nếu tính theo giờ công lao động. Dĩ nhiên biện pháp này phải đi đôi với tăng cường độ lao động, năng suất lao động và hiệu quả quản lý. Việc giảm tất cả các chi phí xã hội bất hợp lý (các "tiêu cực phí" cũng như các chi phí xã hội không phù hợp với xã hội công nghiệp, theo một nghĩa nào đó xã hội công nghiệp là xã hội của những người làm công ăn lương) cũng đem lại cảm giác tăng thu nhập, vì các khoản chi này đang chiếm tỷ lệ khá cao trong ngân sách gia đình.

5. Thay lời kết luận.

Cần phải đề cập đến hai vấn đề có ảnh hưởng rất lớn đến cải cách lương và biên chế, đó là cơ chế quản lý (cơ chế quyền lực) và cơ sở tâm lý - xã hội của việc thực hiện những cuộc cải cách nêu trên.

Cải cách lương và biên chế đặt ra một loạt vấn đề cơ chế quyền lực thực hiện. Chẳng hạn, kinh nghiệm trong nước và quốc tế đã cho thấy rằng không thể tiến hành việc giảm và thay đổi biên chế bằng cơ chế dân chủ "tập thể" (bình bầu, kiểm điểm, ra quyết định tập thể...). Cần phải trao quyền này cho thủ trưởng. Thế nhưng ở đây

². Theo một khảo sát của Liên đoàn lao động thành phố Hà Nội, trong số cán bộ công nhân viên Nhà nước nghỉ việc, có 80% buôn bán vật vãnh với thu nhập thêm từ 17.000 đến 25.000 đồng một tháng, 10% làm thuê cho tư nhân binh quân thu nhập tháng 40.000-50.000 đồng. 5% làm nghề thủ công thu nhập tháng 30.000 đồng đến 40.000 đồng, 5% về quê làm nông nghiệp (xem "Đời sống những người nghỉ việc ở Hà Nội", trong báo Lao động, số 52 (3564), ra thứ năm ngày 27-12-1990, tr.3).

cũng đề ra một loạt vấn đề, trước hết là vấn đề quyền sở hữu doanh nghiệp, từ đó giải đáp câu hỏi người thủ trưởng phải được bổ nhiệm, bầu hay thuê mướn? Trong tình trạng quyền hạn và trách nhiệm ràng buộc của chế độ thủ trưởng không rõ ràng như hiện nay, việc trao quyền tuyển dụng, đãi ngộ, điều động và sa thải cho thủ trưởng hoặc dẫn đến lạm dụng quyền hành hoặc bị vô hiệu hóa bởi các tác nhân "dân chủ" vô chính phủ. Một ví dụ khác về điều hành ngân sách Nhà nước và ban hành các chuẩn mực lương có tính chất 'pháp luật. Những vấn đề này không thể chỉ do bộ máy hành pháp các cấp xem xét và quyết định, mà phải có sự tham gia đầy đủ và rộng rãi của cơ quan lập pháp các cấp cũng như của các tầng lớp dân cư liên quan: giới lao động, giới sử dụng lao động, báo chí, các nhà chuyên môn...

Việc chuẩn bị cơ sở hạ tầng tâm lý - xã hội cho các chương trình và đề án thường hay bị xem nhẹ, thế mà điều này nhiều khi quyết định sự thành bại của việc đưa một đề án đúng đắn vào cuộc sống. Một cuộc cải cách có ảnh hưởng xã hội sâu sắc như cải cách lương và biên chế phải được tuyên truyền và thảo luận rộng rãi, làm cho giới quản lý và người lao động làm quen với những đề tài gai góc (chẳng hạn, chấp nhận thất nghiệp, cắt giảm biên chế, các phương án loại bỏ bao cấp trong nhà ở, y tế, giáo dục, phá bỏ độc quyền kinh tế và xã hội...), tạo cơ sở cho một sự thông hiểu và đồng tình trong dân cư. Chỉ có như vậy, một cuộc cải cách xã hội mới có cơ may thành công mặc dù đã hội đủ các căn cứ kinh tế và khoa học.