

THỰC TRẠNG VÀ MỘT SỐ ĐỀ XUẤT ĐỔI MỚI CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG CHO NHÀ KHOA HỌC GẮN VỚI ĐỊNH HƯỚNG CẢI CÁCH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TRONG GIAI ĐOẠN MỚI

Hà Công Hải¹

Viện Chiến lược và Chính sách khoa học và công nghệ

Tóm tắt:

Đổi mới chính sách tiền lương cho nhà khoa học trong các tổ chức khoa học và công nghệ (KH&CN) công lập không còn là vấn đề mới mà đã được đề cập đến từ nhiều năm trước đây. Thời gian qua, Chính phủ cũng đã có những nỗ lực điều chỉnh về chính sách tiền lương cho các nhà khoa học. Tuy nhiên cho đến nay, chính sách tiền lương cho nhà khoa học trong các tổ chức KH&CN công lập vẫn bộc lộ nhiều hạn chế, bất cập. Bài viết này phân tích thực trạng chính sách tiền lương cho nhà khoa học trong các tổ chức KH&CN công lập, trên cơ sở đó đưa ra một số đề xuất đổi mới chính sách tiền lương cho nhà khoa học gắn với định hướng cải cách tiền lương của Đảng và Nhà nước trong giai đoạn mới.

Từ khóa: Tiền lương cho nhà khoa học; Chính sách tiền lương; Cải cách tiền lương.

Mã số: 20022401

1. Vai trò của tiền lương và những yêu cầu đặt ra trong chính sách tiền lương cho nhà khoa học

Nghiên cứu khoa học là một loại hình lao động và nhà khoa học (làm việc trong các tổ chức KH&CN công lập) được trả tiền lương cho công việc lao động của mình, đây cũng chính là một nguồn thu chủ yếu trong thu nhập của nhà khoa học, quyết định mức sống vật chất của họ. Vì vậy, chỉ khi tiền lương được trả phù hợp với sức lao động bỏ ra, tức là quyền lợi của nhà khoa học được đảm bảo thì họ mới yên tâm làm việc và dồn hết tâm huyết cho công việc nghiên cứu khoa học. Việc chi trả lương phù hợp sẽ là động cơ để mỗi nhà khoa học phát huy tài năng sáng tạo cũng như tinh thần trách nhiệm trong việc tạo ra những kết quả nghiên cứu có chất lượng, giá trị, qua đó là đòn bẩy kinh tế quan trọng. Do vậy, tiền lương đối với nhà khoa học có hai vai trò chủ yếu sau:

- *Thứ nhất* là vai trò tái sản xuất sức lao động cho nhà khoa học. Vai trò này đòi hỏi tiền lương cho nhà khoa học phải đảm bảo những nhu cầu tối thiểu, những tiêu dùng cho cá nhân nhà khoa học và gia đình họ. Nếu những yêu cầu này không thực hiện được thì sẽ không đảm bảo tái sản

¹ Liên hệ: hchai@most.gov.vn

xuất sức lao động cho nhà khoa học, kể cả tái sản xuất lao động giản đơn. Thực tế cho thấy, nhà khoa học có thể không cần một mức tiền lương quá cao (vì mục đích cao nhất khi đến với công việc nghiên cứu của họ là thỏa mãn niềm đam mê nghiên cứu, được sáng tạo chứ không phải là tiền bạc), nhưng họ cần đủ tiền để đảm bảo cuộc sống của bản thân và gia đình, chỉ khi ít phải lo nghĩ về chuyện vật chất thường ngày thì các nhà khoa học mới yên tâm thực hiện công việc nghiên cứu;

- *Thứ hai* là vai trò tạo động lực, kích thích phát triển sáng tạo của cá nhân nhà khoa học. Lao động nghiên cứu khoa học có đặc trưng quan trọng nhất là tính sáng tạo, nó mở ra không gian rộng lớn cho việc phát huy năng lực riêng của từng nhà khoa học; những nhà khoa học có trình độ chuyên môn ngang nhau, và/hoặc có thâm niên làm việc như nhau cũng khó có thể có tính sáng tạo ngang nhau. Do kết quả nghiên cứu khoa học mang dấu ấn cá nhân của mỗi nhà khoa học nên đòi hỏi việc trả lương phải dựa trên năng suất và chất lượng kết quả nghiên cứu, khắc phục tình trạng cào bằng, nhằm thúc đẩy nhà khoa học phát huy năng lực, khả năng sáng tạo.

Các vai trò của tiền lương nói trên, không chỉ quan trọng đối với nhà khoa học mà cả đối với Nhà nước - người đại diện cho xã hội để trả lương cho các nhà khoa học. Nếu tiền lương không đủ trang trải cho cuộc sống bản thân và gia đình các nhà khoa học sẽ dẫn đến tình trạng “chảy máu chất xám” và nhiều hệ lụy khác. Ngược lại, nếu tiền lương đủ đáp ứng được cuộc sống bản thân và gia đình, nhà khoa học sẽ yên tâm làm việc, tập trung cho công việc nghiên cứu, tạo ra những kết quả nghiên cứu khoa học có giá trị.

Chính sách tiền lương cho nhà khoa học có thể khác nhau giữa các giai đoạn trong cùng một quốc gia hoặc giữa các quốc gia, tuy nhiên, phải đảm bảo các vai trò cơ bản của tiền lương, chỉ có như vậy tiền lương mới thực sự trở thành động lực, khuyến khích các nhà khoa học nâng cao năng suất và chất lượng nghiên cứu khoa học.

2. Thực trạng chính sách tiền lương cho nhà khoa học trong các tổ chức khoa học và công nghệ công lập ở Việt Nam

2.1. Những đổi mới về chính sách tiền lương cho nhà khoa học trong thời gian qua

Nhà khoa học làm việc trong các tổ chức KH&CN công lập (còn được gọi là viên chức chuyên ngành KH&CN) là người được bổ nhiệm vào một trong các chức danh nghiên cứu khoa học như nghiên cứu viên cao cấp, nghiên cứu viên chính, nghiên cứu viên, trợ lý nghiên cứu hoặc chức danh công nghệ như kỹ sư cao cấp, kỹ sư chính, kỹ sư, kỹ thuật viên (*Thông tư liên tịch số 24/2014/TTLT-BKHCN-BNV*). Thời gian qua, Chính phủ đã có những nỗ lực đổi mới chính sách tiền lương cho một số đối tượng nhà khoa học trong các tổ chức KH&CN công lập, cụ thể như sau:

- *Nhà khoa học làm việc trong các tổ chức KH&CN công lập tự trang trải kinh phí hoạt động thường xuyên: Tổ chức KH&CN có trách nhiệm bảo đảm chi trả tiền lương, tiền công không thấp hơn mức tiền lương, tiền công theo ngạch, bậc, chức vụ và các khoản phụ cấp lương do Nhà nước quy định đối với cán bộ, viên chức và người lao động tại các tổ chức, đơn vị sự nghiệp của Nhà nước. Tùy thuộc vào kết quả hoạt động tài chính của đơn vị và năng lực, trình độ của người lao động, mức chi trả tiền lương, tiền công thực tế có thể cao hơn mức Nhà nước quy định (Nghị định số 96/2010/NĐ-CP).*
- *Nhà khoa học được bổ nhiệm chức danh giáo sư, phó giáo sư: Được hưởng các chính sách, chế độ về tiền lương như người có chức danh tương đương trong các cơ sở giáo dục đại học công lập (Nghị định số 40/2014/NĐ-CP). Theo đó, đối với nhà khoa học được bổ nhiệm chức danh phó giáo sư thì được xếp hạng nghiên cứu viên cao cấp và hưởng thang, bậc lương tương ứng ngạch chuyên viên cao cấp (Nghị định số 141/2013/NĐ-CP)². Đối với nhà khoa học được bổ nhiệm chức danh giáo sư (và đang xếp lương ở chức danh nghiên cứu viên cao cấp), nếu chưa xếp bậc cuối cùng của chức danh nghiên cứu viên cao cấp thì được xếp lên 01 bậc trên liền kề từ ngày được bổ nhiệm chức danh giáo sư, nếu đã xếp bậc cuối cùng của chức danh nghiên cứu viên cao cấp thì được cộng thêm 03 năm (36 tháng) để tính hưởng phụ cấp thâm niên vượt khung kể từ ngày ký quyết định bổ nhiệm chức danh giáo sư (Nghị định số 117/2016/NĐ-CP).*
- *Nhà khoa học được công nhận là nhà khoa học đầu ngành được hưởng ưu đãi hàng tháng bằng 100% mức lương hiện hưởng. Nhà khoa học được giao chủ trì nhiệm vụ KH&CN cấp quốc gia đặc biệt quan trọng được hưởng mức lương tương đương chuyên gia cao cấp bậc 3³ và hưởng ưu đãi hàng tháng bằng 100% mức lương trước thời điểm được giao chủ trì nhiệm vụ KH&CN cấp quốc gia đặc biệt quan trọng. Nhà khoa học trẻ tài năng⁴ được tuyển dụng đặc cách không qua thi vào làm việc trong tổ chức KH&CN công lập, được hưởng hệ số lương 5,08 (tương đương bậc 3/8 ngạch chuyên viên chính). Nhà khoa học có thành tích xuất sắc trong hoạt động KH&CN được nâng vượt bậc lương trong cùng hạng chức danh (Nghị định số 40/2014/NĐ-CP).*

² Ngạch chuyên viên cao cấp (công chức loại A3, nhóm 1) hiện nay gồm 6 bậc lương: Bậc 1: 6,20; Bậc 2: 6,56; Bậc 3: 6,92; Bậc 4: 7,28; Bậc 5: 7,64; Bậc 6: 8,00 (Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang).

³ Chuyên gia cao cấp hiện nay có 3 bậc lương: Bậc 1: 8,8; Bậc 2: 9,40 và Bậc 3 là 10,00 (Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang).

⁴ Nhà khoa học trẻ tài năng là cá nhân hoạt động KH&CN dưới 35 tuổi, có trình độ tiến sĩ trở lên và đạt một trong các tiêu chuẩn sau: (1) Chủ trì công trình đạt giải thưởng uy tín về KH&CN trong nước hoặc quốc tế; (2) Là tác giả chính ít nhất 05 bài báo khoa học được đăng trên tạp chí chuyên ngành quốc tế có uy tín; hoặc chủ biên ít nhất 03 sách chuyên khảo; hoặc là tác giả của ít nhất 02 sáng chế được cấp văn bằng bảo hộ trong đó có ít nhất 01 sáng chế được ứng dụng mang lại hiệu quả kinh tế-xã hội (Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 của Chính phủ quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động KH&CN).

- Nhà khoa học làm việc trong lĩnh vực năng lượng nguyên tử được hưởng phụ cấp ưu đãi nghề nghiệp với các mức: 70% áp dụng đối với người làm việc trực tiếp, thường xuyên tiếp xúc với nguồn bức xạ; 40% áp dụng đối với người làm việc gián tiếp, không thường xuyên tiếp xúc với nguồn bức xạ. Mức phụ cấp ưu đãi được tính trên mức lương theo ngạch, bậc hiện hưởng cộng phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp thâm niên vượt khung (nếu có) (Quyết định số 45/2014/QĐ-TTg).
- Nhà khoa học là người Việt Nam ở nước ngoài trong thời gian làm việc ở Việt Nam: Ngoài các ưu đãi như được bổ nhiệm, thuê đảm nhiệm chức danh lãnh đạo tổ chức KH&CN, được giao chủ trì thực hiện nhiệm vụ KH&CN các cấp, xét công nhận, bổ nhiệm chức danh nghiên cứu khoa học, chức danh công nghệ, còn được hưởng lương theo thỏa thuận. Mức lương thỏa thuận được xác định trên cơ sở mức độ ưu tiên của nhiệm vụ KH&CN; tính chất, quy mô và tầm quan trọng của hoạt động KH&CN; trình độ, năng lực, hiệu quả đóng góp của cá nhân (Nghị định số 87/2014/NĐ-CP).

2.2. Những hạn chế hiện nay về chính sách tiền lương cho nhà khoa học

Những đổi mới về chính sách tiền lương cho nhà khoa học thời gian qua thể hiện những nỗ lực của Chính phủ trong việc tạo động lực cho các nhà khoa học để khuyến khích nâng cao năng suất, chất lượng nghiên cứu khoa học. Tuy nhiên, những điều chỉnh này là những giải pháp mang tính “tình thế”, chưa mang tính toàn diện và hệ thống. Chính sách tiền lương cho nhà khoa học trong các tổ chức KH&CN công lập hiện nay bộc lộ khá nhiều hạn chế, chưa đảm bảo được hai vai trò cơ bản của tiền lương cho nhà khoa học, đó là tái sản xuất sức lao động và tạo động lực, kích thích phát triển sáng tạo của các nhà khoa học. Cụ thể như sau:

- Chính sách tiền lương cho nhà khoa học trong tổ chức KH&CN công lập vẫn nằm chung trong hệ thống chính sách tiền lương dành cho công chức và viên chức. Điều này có tác động tích cực là tiền lương của nhà khoa học tuy không cao, nhất là so với người làm việc trong khu vực doanh nghiệp, nhưng có tính ổn định. Tuy nhiên, mặt hạn chế ở đây là, Nhà nước đã áp dụng một hệ thống chính sách tiền lương chung cho mọi đối tượng làm việc trong khu vực nhà nước, trong khi lao động nghiên cứu khoa học mang tính đặc thù khác biệt, dẫn đến lương của nhà khoa học khá thấp, vừa không đảm bảo được cuộc sống của bản thân và gia đình, vừa mang tính bình quân, thiếu công bằng, không tạo được động lực, kích thích phát triển sáng tạo của các nhà khoa học⁵.

⁵ Tính theo các quy định hiện hành, lương của một nghiên cứu viên mới được tuyển dụng (đã qua tập sự) có trình độ đại học là 3.486.000 VNĐ, trình độ thạc sĩ là 3.978.300 VNĐ, trình độ tiến sĩ là 4.470.000 VNĐ. Số tiền lương trên chưa tính các khoản phải nộp tính theo lương như các loại bảo hiểm, các loại phí (đoàn phí, công đoàn phí, đảng phí,...).

- *Tăng lương cho nhà khoa học còn phụ thuộc chủ yếu vào thâm niên (thời gian) làm việc, chưa chú trọng đến thành tích KH&CN.* Theo quy định hiện nay, nhà khoa học có một trong các chức danh như nghiên cứu viên cao cấp/kỹ sư cao cấp, nghiên cứu viên chính/kỹ sư chính, nghiên cứu viên/kỹ sư, nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong chức danh, thì sau 3 năm (đủ 36 tháng) giữ bậc lương trong chức danh được xét nâng một bậc lương; những người có chức danh trợ lý nghiên cứu/kỹ thuật viên, nếu chưa xếp bậc lương cuối cùng trong chức danh, thì sau 2 năm (đủ 24 tháng) giữ bậc lương trong chức danh được xét nâng một bậc lương (*Thông tư số 08/2013/TT-BNV*). Đối với nhà khoa học có thành tích trong hoạt động KH&CN (chủ trì nhiệm vụ KH&CN cấp quốc gia đã được nghiệm thu và được ứng dụng mang lại hiệu quả kinh tế-xã hội, hoặc được tặng Huân chương của Nhà nước Việt Nam, hoặc được tặng danh hiệu Anh hùng Lao động, hoặc được tặng danh hiệu Chiến sỹ thi đua toàn quốc), được nâng lương trước thời hạn hoặc nâng lương vượt bậc. Tuy nhiên, việc nâng lương trước thời hạn hoặc nâng lương vượt bậc cũng bị giới hạn và ràng buộc bởi nhiều quy định khác nhau như: Tỷ lệ nhà khoa học có thể được nâng lương trước thời hạn trong 01 năm là không quá 10% tổng số người trong danh sách trả lương của tổ chức KH&CN công lập (*Thông tư số 08/2013/TT-BNV*); nhà khoa học được nâng lương vượt bậc không quá 02 bậc lương trong cùng hạng chức danh và không thực hiện nâng lương vượt bậc 02 lần liên tiếp (*Nghị định số 40/2014/NĐ-CP*). Với cơ chế tăng lương như trên có lợi cho những người có thâm niên làm việc mà ít sáng tạo song lại cản trở đối với nhà khoa học trẻ mới vào nghề. Mặc dù vậy, những mặt trái này đã diễn ra trong thời gian quá dài từ trước đến nay ở các tổ chức KH&CN công lập, nơi mà các nhà khoa học vốn là các nhà nghiên cứu chuyên nghiệp suốt đời.
- *Sự chênh lệch bất hợp lý giữa tiền lương với các khoản thù lao tăng thêm của nhà khoa học.* Kể từ năm 1981, với Quyết định số 175-CP ngày 29/4/1981 của Hội đồng Chính phủ quy định về việc ký kết và thực hiện các hợp đồng kinh tế trong nghiên cứu khoa học và triển khai kỹ thuật, nhà khoa học đã có nhiều khoản thù lao tăng thêm ngoài tiền lương từ các hợp đồng nghiên cứu với doanh nghiệp, kể cả các nhiệm vụ KH&CN của Nhà nước, ngoài ra, còn có thù lao do tham gia giảng dạy, hướng dẫn thực sĩ, nghiên cứu sinh, công bố bài báo khoa học, thù lao tham gia các hội đồng khoa học;... Trên thực tế, thù lao tăng thêm giúp nhà khoa học bù đắp được khoản tiền lương thấp, tuy nhiên, mối quan hệ giữa tiền lương và thù lao tăng thêm chưa được xác định rõ ràng, không khống chế trong giới hạn nên dẫn đến hiện tượng phổ biến là nhiều người có tiền lương rất thấp nhưng thu nhập thực tế của họ lại rất cao. Rõ ràng, các khoản thù lao tăng thêm này gắn liền với đặc thù lao động nghiên cứu khoa học và giúp phân biệt người tích cực và không tích cực, nhưng tình trạng “tiền lương là phụ, thù lao tăng thêm là chính” là nguyên nhân cơ bản tạo ra hiện tượng “chân ngoài” dài hơn “chân trong” như hiện nay.

- *Một số đổi mới về chính sách tiền lương cho nhà khoa học dù được ban hành đến nay đã là 06 năm nhưng vẫn chưa được triển khai trên thực tế.* Điển hình như chính sách tiền lương cho nhà khoa học đầu ngành, chính sách tiền lương cho nhà khoa học được bổ nhiệm chức danh giáo sư, chính sách tiền lương cho nhà khoa học được giao chủ trì nhiệm vụ KH&CN cấp quốc gia đặc biệt quan trọng; chính sách tiền lương cho nhà khoa học là người Việt Nam ở nước ngoài trong thời gian làm việc ở Việt Nam;...

Chính những tồn tại này đã dẫn đến hệ quả là chúng ta chưa tạo được động lực để nâng cao năng suất, chất lượng nghiên cứu khoa học; chưa phát huy được nhân tài, khó thu hút tài năng Việt kiều về nước làm việc; tình trạng “cháy máu chất xám”, “chân trong, chân ngoài”, thậm chí “chân ngoài” còn dài hơn cả “chân trong”;... diễn ra khá phổ biến.

2.3. Nguyên nhân của những hạn chế trong chính sách tiền lương cho nhà khoa học

Có nhiều nguyên nhân khác nhau dẫn đến những hạn chế trong chính sách tiền lương cho nhà khoa học, bao gồm cả nguyên nhân khách quan và chủ quan, trong đó nguyên nhân chủ quan là chủ yếu:

- *Về nguyên nhân khách quan*, nội lực nền kinh tế nước ta còn yếu, với quy mô khoảng 11 triệu người hưởng lương từ ngân sách cho thấy gánh nặng chi lương nói chung là rất lớn. Điều đó đòi hỏi việc trả lương cho nhà khoa học phải cân đối với các đối tượng khác hưởng lương từ ngân sách, Nhà nước không thể trả lương cao cho tất cả các nhà khoa học mà chỉ có thể tập trung ưu đãi đặc biệt đối với một số nhóm nhà khoa học có vai trò tiên phong (nhà khoa học đầu ngành, nhà khoa học được giao chủ trì nhiệm vụ KH&CN cấp quốc gia đặc biệt quan trọng, nhà khoa học có chức danh giáo sư,...) hoặc làm việc trong lĩnh vực nghiên cứu đặc thù (năng lượng nguyên tử,...).
- *Về nguyên nhân chủ quan*, trước hết, chính sách tiền lương cho nhà khoa học hiện nay vẫn mang nặng tính bình quân do nằm chung trong hệ thống chính sách tiền lương dành cho công chức và viên chức (nhà khoa học được định danh là viên chức chuyên ngành KH&CN), không gắn với đặc thù của lao động nghiên cứu khoa học, vừa không bảo đảm được cuộc sống và thiếu tính cạnh tranh giữa các nhà khoa học với nhau.

Bên cạnh đó, nhà khoa học vẫn chưa thực sự được coi trọng, hiện vẫn có quan điểm cho rằng tiền lương trả cho nhà khoa học không nên cao hơn các nhà quản lý trong bộ máy nhà nước, trong khi đó vai trò của mỗi người là khác nhau, kết quả nghiên cứu của một nhà khoa học đôi khi có ảnh hưởng và giá trị không thua kém gì, thậm chí có thể vượt qua những ảnh hưởng của một chính trị gia.

Hệ thống tổ chức KH&CN công lập vẫn còn cồng kềnh (tính đến hết năm 2018 cả nước có khoảng 1.900 tổ chức công lập có đăng ký hoạt động KH&CN); thuộc nhiều lĩnh vực KH&CN khác nhau (khoa học tự nhiên, khoa học kỹ thuật và công nghệ, khoa học nông nghiệp, khoa học y - dược, khoa học xã hội, khoa học nhân văn); ở các loại hình nghiên cứu khác nhau (nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu ứng dụng, triển khai); với chức năng, nhiệm vụ còn chồng chéo, hiệu quả hoạt động chưa cao.

Các đổi mới về chính sách tiền lương cho nhà khoa học dù được ban hành nhiều năm nhưng vẫn chưa được triển khai trên thực tế do vướng mắc của các quy định liên quan (điển hình như chính sách tiền lương cho nhà khoa học được bổ nhiệm chức danh giáo sư); hoặc do chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể việc triển khai (điển hình như chính sách tiền lương cho nhà khoa học là người Việt Nam ở nước ngoài trong thời gian làm việc ở Việt Nam);...

Cuối cùng, do hiện nay chưa có những quy định giới hạn về thời gian tham gia các hoạt động khác ngoài công việc nghiên cứu đối với nhà khoa học như: giảng dạy, tham gia các hội đồng khoa học,... nên nhà khoa học còn được hưởng nhiều khoản thù lao tăng thêm, không rõ ràng và không có giới hạn.

3. Một số đề xuất đổi mới chính sách tiền lương cho nhà khoa học gắn với định hướng cải cách chính sách tiền lương trong giai đoạn mới

3.1. Định hướng cải cách chính sách tiền lương trong giai đoạn mới

Để khắc phục những hạn chế, bất cập hiện nay của hệ thống chính sách tiền lương, bao gồm cả chính sách tiền lương dành cho nhà khoa học, Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Khóa XII, ngày 21/5/2018, đã ban hành Nghị quyết về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp (Nghị quyết số 27-NQ/TW). Nhìn chung, các định hướng cải cách chính sách tiền lương của Nghị quyết số 27-NQ/TW đề ra đều gắn với việc đảm bảo các vai trò của tiền lương cho các đối tượng, đặc biệt là các đối tượng làm việc trong khu vực công:

- *Tiền lương đảm bảo tái sản xuất sức lao động*, có các định hướng như “Tiền lương phải thực sự là nguồn thu nhập chính bảo đảm đời sống người lao động và gia đình người hưởng lương”; “Cải cách chính sách tiền lương phải bảo đảm tính tổng thể, hệ thống, đồng bộ, kế thừa và phát huy những ưu điểm, khắc phục có hiệu quả những hạn chế, bất cập của chính sách tiền lương hiện hành”;...
- *Tiền lương tạo động lực, kích thích phát triển sáng tạo*, có các định hướng như: “Trả lương đúng là đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực, tạo

động lực nâng cao năng suất lao động và hiệu quả làm việc của người lao động”; “Tuân thủ nguyên tắc phân phối theo lao động và quy luật khách quan của kinh tế thị trường, lấy tăng năng suất lao động là cơ sở để tăng lương”; “bảo đảm tương quan hợp lý với tiền lương trên thị trường lao động; “thực hiện chế độ đãi ngộ, khen thưởng xứng đáng theo năng suất lao động”; “Thiết kế cơ cấu tiền lương mới gồm: Lương cơ bản (chiếm khoảng 70% tổng quỹ lương) và các khoản phụ cấp (chiếm khoảng 30% tổng quỹ lương). Bổ sung tiền thưởng (quỹ tiền thưởng bằng khoảng 10% tổng quỹ tiền lương của năm, không bao gồm phụ cấp)”;

Thực hiện chủ trương về cải cách chính sách tiền lương của Đảng, ngày 16/8/2018, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 107/NQ-CP về chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW, theo đó, Bộ KH&CN được Chính phủ giao nhiệm vụ đề xuất và phối hợp với Bộ Nội vụ, Bộ Tài chính và các cơ quan liên quan xây dựng bảng lương theo vị trí việc làm, chức danh, chức vụ lãnh đạo và phụ cấp ưu đãi theo nghề (nếu có) đối với viên chức chuyên ngành KH&CN gắn với sắp xếp tổ chức bộ máy, tinh giản biên chế và đổi mới cơ chế hoạt động, cơ chế tài chính của các đơn vị sự nghiệp công lập; đồng thời, kiến nghị sửa đổi hoặc thay thế các văn bản quy phạm pháp luật có quy định về chế độ tiền lương gửi Bộ Nội vụ để cân đối và tổng hợp báo cáo cấp có thẩm quyền.

3.2. Một số đề xuất đổi mới chính sách tiền lương cho nhà khoa học gắn với định hướng cải cách chính sách tiền lương

Những bất cập, hạn chế hiện nay, cùng với những định hướng cải cách chính sách tiền lương gắn với việc đảm bảo các vai trò của tiền lương vừa là căn cứ, đồng thời là cơ hội để đổi mới chính sách tiền lương cho nhà khoa học. Việc đổi mới chính sách tiền lương cho nhà khoa học trong giai đoạn mới có thể tập trung vào một số định hướng như sau:

- *Nhà khoa học cần được trả một mức lương cần thiết để đảm bảo đời sống cho bản thân và gia đình họ, mức lương đó phải thực sự là nguồn thu nhập chủ yếu giúp nhà khoa học chú tâm vào công việc nghiên cứu. Việt Nam hiện ở trong điều kiện chưa thể trả lương cao cho nhà khoa học như nhiều nước trên thế giới, tuy nhiên, cần tính toán một mức lương hợp lý sao cho bảo đảm tương quan với tiền lương trên thị trường lao động nhằm cạnh tranh với các ngành khác để giữ chân nhà khoa học và thu hút được những người có tài năng, có đam mê nghiên cứu khoa học vào làm việc trong tổ chức KH&CN công lập. Với hệ thống pháp luật hiện nay, nhà khoa học làm việc trong các tổ chức KH&CN công lập được định danh là viên chức chuyên ngành KH&CN, để tách chính sách tiền lương cho nhà khoa học ra khỏi hệ thống chính sách tiền lương dành cho công chức, viên chức nói chung, phương án tối đa là sửa đổi đồng bộ hệ thống pháp luật có liên quan. Tuy nhiên, phương án tối đa dường như là khó*

khẩn trong bối cảnh hiện tại, vì vậy, phương án tối thiểu là Chính phủ nên ban hành một văn bản có tính chất “khung” quy định chung về chế độ tiền lương dành cho công chức, viên chức theo định hướng cải cách chính sách tiền lương mới. Trên cơ sở đó, từng lĩnh vực nghề nghiệp cụ thể sẽ có văn bản quy định chính sách tiền lương riêng gắn với đặc thù nghề nghiệp, trong đó có lĩnh vực nghiên cứu khoa học.

- *Việc tăng lương cho nhà khoa học phải căn cứ vào thành tích KH&CN.* Việc tăng bậc lương cho nhà khoa học cần lấy thành tích KH&CN làm tiêu chí quyết định thay vì tiêu chí dựa trên thâm niên. Có thể phân chia lại số bậc lương sao cho không quá nhiều bậc lương để tạo điều kiện mở rộng cạnh tranh và trả lương thích đáng cho những nhà khoa học có tài năng, nhiều thành tích KH&CN. Điều này là khác với thực tế chia nhiều bậc lương như hiện nay rất có lợi cho những người có nhiều thâm niên nhưng ít sáng tạo. Tiêu chí về thành tích KH&CN làm cơ sở tăng lương cho nhà khoa học có thể là kết quả nghiên cứu được công bố, khả năng thu hút kinh phí (tìm kiếm các hợp đồng nghiên cứu trong và ngoài nước), giải thưởng nghiên cứu khoa học đạt được, tham luận tại các hội thảo khoa học quốc tế; số lượng học viên sau đại học, nghiên cứu sinh đã đào tạo;...
- *Thực hiện chế độ thu nhập nhiều phần nhưng xác định rõ tỷ lệ giữa tiền lương cơ bản và các khoản thù lao tăng thêm.* Cùng với tiền lương, phần thù lao tăng thêm (có thể từ kinh phí đề tài nghiên cứu khoa học từ ngân sách nhà nước hoặc thù lao từ các hợp đồng nghiên cứu với cơ quan bên ngoài,...) giúp khuyến khích sự năng động và đảm bảo một cuộc sống vật chất ổn định để nhà khoa học yên tâm làm công tác nghiên cứu. Tuy nhiên, phần thù lao tăng thêm phải là những khoản thu nhập công khai, rõ ràng, có quan hệ bù trừ với tiền lương cơ bản và cần được khống chế ở một giới hạn/tỷ lệ nhất định. Mục đích là nhằm đảm bảo cho nhà khoa học tập trung làm tốt các nhiệm vụ thường xuyên, tránh tình trạng chạy theo thù lao tăng thêm mà không có trách nhiệm đóng góp cho đơn vị công tác tương xứng với phần lương đã nhận. Để thực hiện được điều đó, cần phải xác định rõ nội dung, quy mô của nhiệm vụ thường xuyên, từ đó suy ra quy mô của tiền lương cơ bản.
- *Kết hợp giữa chính sách tiền lương với chính sách tạo môi trường làm việc và quan tâm tới giá trị tinh thần của nhà khoa học.* Nhà khoa học cũng giống như các đối tượng lao động trong lĩnh vực khác là đều mong muốn nhận được tiền lương tương xứng với sức lao động của họ đã bỏ ra; song, nhiều nhà khoa học vẫn theo đuổi sự nghiệp nghiên cứu trong các tổ chức KH&CN công lập mặc dù lương của họ rất thấp không thể nuôi sống được gia đình. Lý do cho sự lựa chọn đó là vì làm việc ở các tổ chức KH&CN công lập họ mới có cơ hội thể hiện niềm say mê nghiên cứu khoa học, có điều kiện làm việc và môi trường học thuật phát triển

sự nghiệp nghiên cứu của mình. Do vậy, bù lại tiền lương thấp, Nhà nước vẫn có thể hấp dẫn các nhà khoa học nhờ chính sách hỗ trợ tốt về điều kiện làm việc, cơ hội học tập và phát triển chuyên môn hay khen thưởng xứng đáng theo thành tích KH&CN;... Ở một khía cạnh nào đó, những chính sách này còn quan trọng hơn cả chính sách tiền lương.

- *Hồi hương chất xám thông qua chính sách tiền lương và chính sách sử dụng tri thức của nhà khoa học Việt Nam ở nước ngoài.* Việt Nam hiện nay có không ít các nhà khoa học tài năng, có trình độ chuyên môn cao đang làm việc tại nước ngoài. Để có thể thu hút được lực lượng này về nước làm việc, cần trả một mức lương ít nhất cạnh tranh được với khu vực tư nhân ở trong nước, đồng thời, khơi dậy lòng yêu nước và tinh thần tự hào dân tộc của Việt kiều. Ngoài ra, Nhà nước vẫn có thể sử dụng được tri thức của các nhà khoa học Việt Nam ở nước ngoài mà không nhất thiết phải mời họ chuyển hẳn về nước làm việc. Chúng ta có thể lôi kéo các nhà khoa học này tham gia vào các dự án nghiên cứu định hướng theo nhiệm vụ quốc gia và thúc đẩy các nhóm nghiên cứu mạnh dưới sự lãnh đạo của các nhà nghiên cứu có uy tín. Trên thực tế, mục tiêu chủ yếu của cách làm này là làm cho các nhà khoa học Việt Nam ở nước ngoài trở thành một bộ phận của quá trình phát triển đất nước mà không cần buộc họ phải từ bỏ nơi làm việc ở nước ngoài để trở về nước. Vấn đề đặt ra là cần tạo nên những mối liên kết sao cho các nhà khoa học Việt Nam ở nước ngoài mặc dù không trở về nước nhưng vẫn kết nối một cách có hiệu quả và mang lại lợi ích cho sự phát triển của đất nước.
- *Sửa đổi và ban hành các quy định hướng dẫn cụ thể nhằm thúc đẩy việc triển khai trên thực tế chính sách tiền lương cho một số đối tượng nhà khoa học có vai trò tiên phong như nhà khoa học đầu ngành, nhà khoa học được giao chủ trì nhiệm vụ KH&CN cấp quốc gia đặc biệt quan trọng, nhà khoa học Việt Nam ở nước ngoài, nhà khoa học được bổ nhiệm chức danh giáo sư,...* Theo đó, cùng với việc sửa đổi, bổ sung Nghị định số 40/2014/NĐ-CP của Chính phủ quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động KH&CN và Nghị định số 87/2014/NĐ-CP của Chính phủ quy định về thu hút cá nhân hoạt động KH&CN là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động KH&CN tại Việt Nam, cần sớm ban hành các Thông tư hướng dẫn triển khai thực hiện.
- *Thực hiện đồng thời giữa đổi mới chính sách tiền lương cho nhà khoa học với sắp xếp lại hệ thống tổ chức KH&CN, tinh giản biên chế.* Trước hết cần tập trung rà soát, sắp xếp lại hệ thống tổ chức KH&CN công lập nhằm giảm đầu mối ở tất cả các cơ quan trung ương và địa phương, khắc phục tình trạng chồng chéo, dàn trải, trùng lặp về chức năng, nhiệm vụ, lĩnh vực nghiên cứu, loại hình nghiên cứu. Đây mạnh triển khai trên thực tế việc thực hiện Nghị quyết số 19-NQ/TW, ngày 25/10/2017 của Hội

ng nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập. Theo đó, cần nghiên cứu kỹ lưỡng, rà soát toàn diện để chuyển một số tổ chức KH&CN hoạt động nghiên cứu ứng dụng mà sản phẩm khoa học có khả năng thương mại hoá thành doanh nghiệp hoặc chuyển về trực thuộc các tập đoàn kinh tế, tổng công ty; chuyển một số tổ chức KH&CN hoạt động trong lĩnh vực nghiên cứu cơ bản về trực thuộc các trường đại học, học viện. Việc sắp xếp lại hệ thống tổ chức KH&CN, tinh giản biên chế phải đảm bảo hoạt động ổn định của các tổ chức KH&CN, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các tổ chức KH&CN./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Khóa XII về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp.
2. Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.
3. Nghị quyết số 107/NQ-CP ngày 16/8/2018 của Chính phủ về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp.
4. Nghị định số 96/2010/NĐ-CP ngày 20/9/2010 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 115/2005/NĐ-CP ngày 05/9/2005 quy định cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm của tổ chức KH&CN công lập và Nghị định số 80/2007/NĐ-CP ngày 19/5/2007 về doanh nghiệp KH&CN.
5. Nghị định số 40/2014/NĐ-CP ngày 12/5/2014 của Chính phủ quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động KH&CN.
6. Nghị định số 141/2013/NĐ-CP ngày 24/10/2013 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Giáo dục đại học.
7. Nghị định số 117/2016/NĐ-CP ngày 21/7/2016 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang.
8. Nghị định số 87/2014/NĐ-CP ngày 22/09/2014 của Thủ tướng Chính phủ quy định về thu hút cá nhân hoạt động KH&CN là người Việt Nam ở nước ngoài và chuyên gia nước ngoài tham gia hoạt động KH&CN tại Việt Nam.
9. Quyết định số 45/2014/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 15/8/2014 về chế độ phụ cấp ưu đãi nghề nghiệp đối với người làm việc trong các đơn vị thuộc lĩnh vực năng lượng nguyên tử của Bộ KH&CN.
10. Thông tư liên tịch số 24/2014/TTLT-BKH&CN-BNV ngày 01/10/2014 của Bộ KH&CN và Bộ Nội vụ quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành KH&CN.
11. Thông tư số 08/2013/TT-BNV ngày 31/7/2013 của Bộ trưởng Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện chế độ nâng bậc lương thường xuyên và nâng bậc lương trước thời hạn đối với cán bộ, công chức, viên chức và người lao động.