

MỘT SỐ KINH NGHIỆM VỀ CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG ĐỐI VỚI NHÀ KHOA HỌC Ở TRUNG QUỐC

ThS. Hà Công Hải

Viện Chiến lược và Chính sách khoa học và công nghệ

Tóm tắt:

Trong những năm qua, Trung Quốc đã nỗ lực đổi mới chính sách tiền lương cho nhà khoa học. Nhà khoa học hiện nay được trả lương theo hướng đãi ngộ dựa vào vị trí việc làm và kết quả thực thi nhiệm vụ, có tính đến đặc thù của hoạt động KH&CN và định hướng phát triển KH&CN của đất nước. Trong việc trả lương cho các nhà khoa học, Trung Quốc chú ý sự ưu tiên đặc biệt đến hai nhóm là các nhà khoa học Hoa Kiều thu hút về từ hải ngoại và các nhà khoa học thực hiện các đề tài, dự án KH&CN lớn và trọng điểm của đất nước.

Bài viết này giới thiệu về kinh nghiệm của Trung Quốc trong việc đổi mới chính sách tiền lương cho nhà khoa học. Trên cơ sở tìm hiểu kinh nghiệm của Trung Quốc, đưa ra một số khuyến nghị về đổi mới chính sách tiền lương cho nhà khoa học của Việt Nam - một vấn đề đang bức xúc ở Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: Chính sách tiền lương; Tiền lương nhà khoa học; Kinh nghiệm của Trung Quốc.

Mã số: 14061001

1. Cải cách chính sách tiền lương ở Trung Quốc

Chính sách tiền lương nói chung ở nhiều nước theo mô hình chủ nghĩa xã hội kiểu cũ, trong đó có Trung Quốc, thường tuân theo quỹ đạo là lúc đầu theo nguyên tắc bình quân rồi sau đó chuyển dần sang thị trường bằng cách nói rộng dần khoảng cách giữa các mức lương.

Sau Cách mạng năm 1949, Trung Quốc xây dựng hệ thống lương với đặc điểm chính là cơ cấu bình quân chủ nghĩa. Tất cả lao động làm việc trong khu vực Nhà nước, không kể cấp bậc, đều được cung cấp một lượng tối thiểu nhu yếu phẩm, hàng hóa và được cấp thêm một khoản tiền nhỏ. Trong suốt hơn 20 năm, kể từ sau năm 1949, ở Trung Quốc, lương không được coi là động lực khuyến khích mang tính vật chất, không có tăng lương nên lương coi như dằm chân tại chỗ.

Năm 1978, Trung Quốc bắt đầu cải cách kinh tế theo hướng thị trường và điều này đã làm thay đổi hệ thống lương bình quân chủ nghĩa trước đây. Năm 1985, hệ thống lương trong khu vực công được cải tiến và làm thay đổi tận gốc hệ thống lương trước đó. Nó đã phá bỏ hệ thống cấp bậc kiểu cũ và thay thế bằng hệ thống dựa trên vị trí việc làm, ghi nhận chút ít các yếu

tổ như thâm niên và thành tích. Công việc và trách nhiệm là những yếu tố chính được xem xét khi tính lương.

Cải cách tiền lương trong khu vực công năm 1993 dựa trên chức vụ và vị trí việc làm, với 3 đặc điểm chính: (1) loại bỏ dần hệ thống lương của nền kinh tế kế hoạch dựa trên chủ nghĩa bình quân; (2) tạo ra hệ thống lương mới mang tính cạnh tranh và có tính đến biến động của thị trường; (3) giãn khoảng cách lương giữa các mức trong cùng hệ thống. Lần đầu tiên, ở Trung Quốc, cuộc cải cách tiền lương năm 1993 đã tạo ra cơ chế tăng lương thường kỳ, thang lương tự động nâng theo sự phát triển kinh tế của đất nước, mức sinh hoạt và chỉ số giá cả nhằm đảm bảo lương thực tế cho người làm trong khu vực công được tăng liên tục.

Luật Lao động năm 1994, lần đầu tiên đã quy định một hệ thống lương tối thiểu. Điều 48 của Bộ luật này quy định mức lương tối thiểu được áp dụng phải đảm bảo có thể hỗ trợ được những nhu cầu thiết yếu hàng ngày của người lao động.

Năm 2003, để tăng cường việc bảo vệ quyền lợi của những người lao động bằng mức lương tối thiểu, Bộ Nhân sự và An ninh xã hội đã ban hành những Quy định về mức lương tối thiểu. Theo đó, khi xây dựng mức lương tối thiểu hàng tháng, chính quyền cấp tỉnh phải xem xét, cân nhắc các yếu tố như là mức độ phát triển kinh tế, cung cầu lao động, chi phí cho những nhu cầu cơ bản của người lao động và những người phụ thuộc họ, cũng như yếu tố về chỉ số giá tiêu dùng ở địa phương đó. Mức lương tối thiểu đặt ra phải đạt từ 40% - 60% mức lương trung bình hàng tháng và phải được xem xét ít nhất 02 năm một lần (Điều 10) [6].

Với các cải cách về chính sách tiền lương như vậy, mức tiền lương và phương thức trả lương cho mọi đối tượng lao động ở Trung Quốc, trong đó có đội ngũ các nhà khoa học đã có những thay đổi đáng kể.

2. Kinh nghiệm của Trung Quốc về đổi mới chính sách tiền lương cho nhà khoa học

Trước năm 1985, chính sách tiền lương cho nhà khoa học ở Trung Quốc thực hiện theo nguyên tắc là “bình quân chủ nghĩa” giống như mọi đối tượng lao động khác làm việc trong khu vực công. Từ sau năm 1985, với cuộc cải cách tiền lương trong khu vực công, nhà khoa học được trả lương theo hướng đãi ngộ dựa vào vị trí việc làm và kết quả thực thi nhiệm vụ, đồng thời có tính đến đặc thù của hoạt động KH&CN và định hướng phát triển KH&CN của đất nước, mục đích là để phát huy tài năng của nhà khoa học.

Trung Quốc trả lương cho nhà khoa học trên cơ sở phân biệt về mức lương theo trình độ đào tạo giữa cao đẳng, cử nhân, tiến sỹ và giáo sư ở các vị trí

công việc khác nhau. Khoảng cách về mức lương là gấp đôi giữa các trình độ đào tạo. Như vậy, không có nghĩa nhà khoa học được hưởng mức lương cơ bản thuần túy theo bằng cấp mà là theo vị trí làm việc tương xứng với bằng cấp này.

Thu nhập của nhà khoa học ở các viện nghiên cứu công lập gồm ba phần:

- *Lương cơ bản*: Được trả theo trình độ học vấn, chiếm tỷ lệ từ 60-70% thu nhập của nhà khoa học. Hai năm được tăng lương một lần. Hiện nay, mức lương cơ bản của nhà khoa học trình độ cử nhân khoảng 1.600 Nhân dân tệ-NDT/tháng (5,4 triệu VNĐ), nhưng thực tế tổng thu nhập của họ có thể cao hơn 3.000 NDT/tháng (hơn 10 triệu VNĐ); đối với nhà khoa học có trình độ tiến sỹ có thể hơn 6.000 NDT/tháng (hơn 20 triệu VNĐ) và của giáo sư lên tới trên 10.000 NDT/tháng (khoảng 34 triệu VNĐ);
- *Phụ cấp trách nhiệm*: Được xếp theo chức vụ đang đảm nhận và chức danh khoa học;
- *Thù lao theo lợi ích công việc*: Bao gồm tiền thưởng, tiền phần trăm từ kinh phí đề tài nghiên cứu khoa học hoặc thù lao từ các hợp đồng nghiên cứu với các cơ quan bên ngoài. Với các hoạt động nghiên cứu có thu (bao gồm các đề tài, dự án và đề án có thu), phần thu được sẽ phân chia theo tỷ lệ 3-3-4 (30% đóng góp cho cơ quan, 30% dành cho chủ nhiệm công trình và 40% dành cho các thành viên tham gia nghiên cứu) [5].

Theo thống kê của Cục thống kê Quốc gia Trung Quốc, vào năm 2011, mức lương trung bình/tháng của nhóm người làm việc trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học và dịch vụ kỹ thuật cao thứ 3 trong 19 lĩnh vực hoạt động khác nhau ở Trung Quốc với gần 5.300 NDT (tương đương 17 triệu VNĐ¹); Nhóm người làm việc trong lĩnh vực tài chính có mức tiền lương trung bình/tháng là cao nhất với khoảng 6.800 NDT (gần 23 triệu VNĐ); Đứng thứ hai là nhóm người làm việc trong lĩnh vực liên quan đến dịch vụ máy tính và phần mềm với mức tiền lương trung bình/tháng gần 6.000 NDT (khoảng 20 triệu VNĐ) [7].

Một nội dung đổi mới nữa trong chính sách tiền lương cho nhà khoa học ở Trung Quốc là trả lương theo hợp đồng lao động. Trước đây, nhà khoa học được hưởng lương từ ngân sách Nhà nước với chế độ biên chế suốt đời thì hiện nay làm việc theo hợp đồng lao động có quy định rõ nội dung công việc, nghĩa vụ, quyền lợi, có đánh giá và bình xét hàng năm. Việc sát hạch nhà khoa học được tiến hành rất chặt chẽ, nghiêm khắc để quyết định có kéo dài hợp đồng làm việc với nhà khoa học nữa hay không. Sau khi bình xét, sát hạch, nếu nhà khoa học nào không đáp ứng được yêu cầu thì phải

¹ Theo công bố của Ngân hàng Nhà nước, tỷ giá giao dịch bình quân liên ngân hàng giữa VNĐ và NDT ngày 31/12/2011 là 1 NDT=3.372 VNĐ (Nguồn: <http://www.brt.vn/149/46225/Ty-gia-ngoai-te-ngay-31/12.htm>)

chuyển sang vị trí công việc thấp hơn bằng cấp đào tạo và hưởng mức lương theo vị trí công việc đó. Ở Trung Quốc, phần lớn các vị trí, chức vụ khoa học (nghiên cứu viên chính, nghiên cứu viên cao cấp, giáo sư) và chức vụ quản lý đều thực hiện theo hợp đồng có thời hạn và thông qua cạnh tranh. Chế độ làm việc suốt đời áp dụng với những giáo sư ưu tú. Hàng năm, các viện nghiên cứu thực hiện bình xét nhà khoa học giỏi và nòng cốt để được hưởng chế độ biên chế suốt đời. Hiện nay, ở Viện Hàn lâm khoa học Trung Quốc (CAS) chỉ có 20% số nhà khoa học được hưởng chế độ biên chế suốt đời. Ở các viện nghiên cứu, những cán bộ đã đến tuổi hưu, có trình độ cao và có nhu cầu thì có thể ở lại làm việc nhưng không nắm chức vụ nữa và hưởng lương thấp hơn (không còn các phụ cấp khác). Thông qua bình xét và cạnh tranh, 50% số nhà khoa học không phù hợp với công tác nghiên cứu thì về hưu sớm hoặc chuyển công tác khác, đảm bảo tỷ lệ 5% lưu chuyển nhà khoa học hàng năm [5].

Một điểm nổi bật trong chính sách tiền lương mới cho nhà khoa học ở Trung Quốc là chú trọng sự ưu tiên đặc biệt tới hai nhóm là các nhà khoa học nổi tiếng thế giới được mời về nước làm việc và các nhà khoa học thực hiện các đề tài, dự án KH&CN lớn và trọng điểm của đất nước.

Đối với các nhà khoa học nổi tiếng thế giới được mời về nước làm việc, chủ yếu là các nhà khoa học người Hoa Kiều hiện đang làm việc ở nước ngoài. Chính phủ Trung Quốc cam kết trả tiền lương cao tương đương với tiền lương mà nhà khoa học đó đang được hưởng ở nước ngoài. Để hấp dẫn các nhà khoa học Hoa Kiều trở về nước, nhiều địa phương hay tổ chức KH&CN đã có những chính sách tiền lương và đãi ngộ vật chất rất cụ thể, chẳng hạn tại Trung tâm Nghiên cứu Kinh tế Trung Quốc (CCER) của Đại học Bắc Kinh, mức lương trả cho những nhà kinh tế trở về nước từ 30.000-50.000 USD một năm, ngoài ra còn được chi trả tiền thuê nhà và những bổng lộc khác. Một Bằng tiến sĩ ở nước ngoài là yêu cầu chuyên môn tối thiểu để nhận được một việc làm ở CCER. Tính trung bình, hiện nay có khoảng 10-15 ứng viên cạnh tranh để có một vị trí ở CCER [8].

Ngoài ra, các nhà khoa học trở về nước có thể đăng ký thực hiện thêm đề tài, dự án của Nhà nước (chính sách đang thực hiện tại CAS); các nhà khoa học về nước sau 2-3 năm có thể giao hướng dẫn nghiên cứu sinh và họ được hưởng thù lao theo lợi ích công việc mà họ thực hiện. Phương châm của Trung Quốc là: “Ủng hộ lưu học, động viên về nước, đi về tự do”, “trí thức về nước vẫn được bảo lưu quyền định cư lâu dài và vĩnh viễn ở nước ngoài”. Trung Quốc coi việc thu hút người tài là một nhiệm vụ quan trọng mà trọng tâm là “Kế hoạch 100 người” mỗi năm của CAS và “Kế hoạch nhà khoa học Trường Giang” của Bộ Giáo dục.

Bảng 1. Các chương trình và chính sách thu hút nhân tài về nước của Trung Quốc

Chương trình	Kế hoạch 100 người	Kế hoạch 300 tài năng	Kế hoạch nhà KH Trường Giang
Đơn vị tài trợ	Viện Hàn lâm KH	Chính quyền TW	Bộ Giáo dục
Giai đoạn	1994-1997	1998-2000	1999-
Giá trị	32 triệu USD	72,5 triệu USD	15 triệu USD/năm
Nhóm mục tiêu	100+ các nhà KH dưới 45 tuổi trong 15 lĩnh vực	300 nhà KH không thuộc CAS	300-500 chức danh các trường đại học, dưới 45 tuổi
Tiền lương	242.000 USD/3 năm cho mỗi nghiên cứu	242.000 USD/3 năm cho mỗi nghiên cứu	12.000 USD tiền lương mỗi năm trong vòng 5 năm
Bổ sung	Nhà ở, thiết bị và nhân viên	Nhà ở, thiết bị và nhân viên, sinh viên tốt nghiệp	Nhà ở, mức giá cả thích hợp cho việc nghiên cứu
Sự lựa chọn như thế nào	Viện Nghiên cứu và Tạp chí của CAS	Tạp chí của CAS và sự hỗ trợ của Bộ Tài chính	Nhóm các chuyên gia
Kết quả	177 người được nhận (60% trực tiếp từ nước ngoài)	111 người được nhận	73 người đứng đầu (17 người từ nước ngoài)

Nguồn: CAS, Bộ Giáo dục: 21 January 2000 Vol 287 Science www.sciencemag.org

Các nhà khoa học nổi tiếng thế giới được mời về nước làm việc không đương nhiên được hưởng mức lương cao như vậy, mà họ được gắn với trách nhiệm nhất định và có đánh giá mức độ hoàn thành công việc. Chẳng hạn “Kế hoạch 100 người”, nhà khoa học có trách nhiệm nghiên cứu và triển khai khoa học mũi nhọn, mục đích nhằm đào tạo bồi dưỡng một lớp nhân tài Trung Quốc đảm nhiệm sứ mệnh trong các lĩnh vực khoa học của thế kỷ XXI, họ có sứ mệnh sử dụng tri thức KH&CN tiên tiến để khai phá lĩnh vực nghiên cứu mới, đồng thời, xây dựng được tập thể và nhóm nghiên cứu của mình. “Kế hoạch nhà khoa học Trường Giang”, nhà khoa học có nhiệm vụ đảm nhiệm cương vị giáo sư của các trường đại học [5]. “Kế hoạch 1000 tài năng trẻ”, nhà khoa học có trách nhiệm tham gia vào việc lập kế hoạch phát triển ngành; Tham gia/trợ giúp cho nhà khoa học đầu ngành trong việc tổ chức nghiên cứu; Dự báo xu hướng phát triển KH&CN tiên tiến trên thế giới và định hướng chiến lược quan trọng của quốc gia; Tiến hành nghiên cứu ban đầu để giải quyết những vấn đề then chốt trong lĩnh vực nghiên cứu; Ứng dụng kết quả nghiên cứu đó vào các dự án nghiên cứu khoa học trọng điểm của quốc gia với mục đích tạo ra sự đột phá và thành tựu đáng kể [9].

Tuy nhiên, chính sách về tiền lương không phải là nguyên nhân quan trọng nhất khiến các nhà khoa học từ nước ngoài trở về Trung Quốc. Bản *Báo cáo khảo sát sự trở về Trung Quốc của các học giả người Trung Quốc ở hải ngoại* được CAS công bố đã chỉ ra rằng, học giả trở về thể hiện mối quan tâm rất lớn về “tương lai và vận mệnh của đất nước”, tiếp đó là “nghề nghiệp và triển vọng cá nhân” và sự “cải tiến kế sinh nhai” lần lượt ở vị trí thứ hai và thứ ba. Bảng thống kê chỉ số nguyên nhân bắt nguồn từ điều kiện khách quan trong và ngoài nước thúc đẩy các nhà khoa học từ nước ngoài trở về CAS cũng chỉ rõ [4]:

Bảng 2. Thống kê trả lời câu hỏi phỏng vấn: “Tại sao số lượng những người trở về gia tăng”

Lý do trở về	Tỷ lệ lựa chọn (%)
Sự phát triển kinh tế nhanh chóng của Trung Quốc	58
Chính sách thích hợp của Chính phủ	47
Cơ hội tốt để phát triển công nghệ mới tại Trung Quốc	42
Khó khăn trong việc tìm kiếm những cơ hội tốt ở nước ngoài	32
Bậc lương cao nhất ở hải ngoại đối với người Trung Quốc	31
Sự ổn định chính trị tại Trung Quốc	19

Nguồn: Nguyễn Thị Thu Phương (2009)

Ngoài ra, cũng cần phải nói thêm rằng, người dân Trung Quốc rất yêu Tổ quốc của họ. Vì thế, cho dù lý do quan trọng nhất dẫn đến việc trở về nước của các nhà khoa học Hoa Kiều là sự phát triển kinh tế nhanh chóng của nước này, thứ nữa là chính sách đãi ngộ, trong đó có chính sách về lương bổng của Chính phủ và các điều kiện khác, còn có sự kết hợp của tình yêu quê hương, đất nước của những nhà khoa học này. Điều đó đã chứng minh rằng, để thu hút nhà khoa học về nước làm việc, phát huy tài năng của họ không thể chỉ dựa vào chính sách tiền lương mà còn cần phải tạo điều kiện về môi trường làm việc tốt và khơi dậy lòng yêu nước, niềm tự hào về dân tộc trong mỗi nhà khoa học.

Ở Trung Quốc, việc tuyển chọn các nhà khoa học thực hiện các đề tài, dự án KH&CN lớn và trọng điểm của đất nước được tiến hành khá thận trọng. Chính phủ Trung Quốc thực hiện chính sách cạnh tranh rộng rãi giữa các nhà khoa học trong nước và các nhà khoa học người nước ngoài trong việc đăng ký thực hiện các đề tài, dự án KH&CN lớn và trọng điểm. Một hội đồng tuyển chọn do Chính phủ Trung Quốc thành lập có trách nhiệm lựa chọn những ứng cử viên thích hợp nhất để toàn quyền phụ trách các đề tài, dự án. Những nhà khoa học được lựa chọn sẽ được hưởng lương cơ bản theo chức danh giáo sư hoặc nghiên cứu viên cao cấp, cùng phụ cấp chức

vụ và phụ cấp nghiên cứu, và được thêm khoản tiền hỗ trợ nhà ở khoảng 30.000 USD trong 3 năm. Ngoài ra, họ còn được tạo điều kiện ưu đãi về chức vụ và quyền tuyển dụng người tài vào làm việc, được cấp kinh phí đầy đủ để thực hiện đề tài, dự án. Tuy nhiên, sau thời hạn 3 năm, các tổ chức nghiên cứu, các trường đại học tiến hành bình xét, đánh giá chính xác kết quả nghiên cứu của các nhà khoa học để quyết định tiếp tục kéo dài hay chấm dứt hợp đồng [5].

Tóm lại, với chính sách tiền lương cho nhà khoa học trên đây là nỗ lực của Chính phủ Trung Quốc trong cải cách tiền lương cho đội ngũ những người làm công tác nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ. Nhà khoa học hiện nay được trả lương theo trình độ/bằng cấp và vị trí việc làm, thay vì “chủ nghĩa bình quân” có tính chất “cào bằng” trước đây. Ngoài ra, khoảng cách về mức lương là gấp đôi giữa các trình độ đã tạo động lực, khuyến khích các nhà khoa học tích cực học tập nâng cao trình độ học vấn để có mức lương và vị trí việc làm tương xứng. Thu nhập của nhà khoa học đã tăng lên, thù lao theo lợi ích công việc được đãi ngộ theo hướng dựa trên năng lực và kết quả nghiên cứu khoa học. Chính sách tiền lương áp dụng riêng cho đối tượng là nhà khoa học Hoa Kiều được thu hút từ hải ngoại về đã phát huy tác dụng, rất nhiều nhà khoa học tài năng đã trở về làm việc trong CAS và nhiều cơ quan nghiên cứu khác, tạo ra một làn sóng “lan tỏa” tri thức và bí quyết công nghệ từ nước ngoài về Trung Quốc. Các quy định về vị trí làm việc của một nhà khoa học như: Vị trí việc làm không phải là suốt đời mà theo hợp đồng và được đánh giá, bình xét hàng năm, nhà khoa học nào không đáp ứng được yêu cầu thì phải chuyển sang vị trí công việc thấp hơn bằng cấp đào tạo và hưởng mức lương theo vị trí công việc đó... Đã tạo động lực thúc đẩy nhà khoa học nỗ lực nâng cao năng lực và kết quả nghiên cứu khoa học của mình.

Bên cạnh những thành tựu đã đạt được, Trung Quốc vẫn còn có những hạn chế nhất định trong chính sách tiền lương cho nhà khoa học như: Tiền lương mà nhà khoa học nhận được chưa tương xứng với trình độ phát triển kinh tế của nước này; hướng trả lương chủ yếu vẫn dựa trên trình độ/bằng cấp và vị trí việc làm mà chưa dựa trên kết quả nghiên cứu KH&CN; Khoảng cách về mức lương giữa các nhà khoa học được thu hút từ hải ngoại về với các nhà khoa học ở trong nước chênh lệch quá lớn... Do đó, để chính sách tiền lương thực sự là một trong những động lực thúc đẩy nhà khoa học làm việc, Trung Quốc vẫn phải tiếp tục đổi mới chính sách tiền lương cho nhà khoa học của nước này.

3. Bài học cho Việt Nam

Hiện nay, ở nước ta, chính sách tiền lương cho nhà khoa học vẫn nằm chung trong hệ thống chính sách tiền lương dành cho công chức và viên

chức, chưa dựa trên kết quả công việc và còn thấp so với mặt bằng chung của xã hội hiện nay. Chính vì tiền lương cho các nhà khoa học quá thấp, họ còn phải lo đời sống kinh tế nên không thể toàn tâm toàn ý cho công việc nghiên cứu. Bên cạnh đó, sự cách biệt tiền lương giữa các bậc lương, ngạch lương chưa phản ánh thỏa đáng mức chênh lệch về trình độ cũng như đòi hỏi của công việc; việc lên lương còn phụ thuộc quá nhiều vào yếu tố thời gian (thâm niên) mà không chú trọng đến kết quả nghiên cứu khoa học. Viên chức KH&CN hiện nay không có phụ cấp đặc thù nghề nghiệp. Nhà nước cũng không có chính sách tiền lương riêng cho các nhà khoa học tài năng được thu hút từ hải ngoại về nước làm việc. Tiền lương thấp, các chế độ đãi ngộ không tốt, không phản ánh đúng giá trị sức lao động của nhà khoa học, nhiều nhà khoa học, đặc biệt là nhà khoa học trẻ không nuôi sống được bản thân và gia đình, phải lăn lộn với cuộc sống, đây là nguyên nhân chủ yếu khiến cho họ có xu hướng rời bỏ khu vực Nhà nước ra ngoài làm việc cho các doanh nghiệp, tình trạng “chảy máu chất xám” là một thực tế đáng lo ngại hiện nay.

Để đổi mới chính sách tiền lương cho nhà khoa học, khắc phục những bất cập hiện nay, Việt Nam cần thực hiện nhiều giải pháp, trong đó có việc học tập kinh nghiệm của Trung Quốc, do đây là quốc gia có nhiều tương đồng với Việt Nam về thể chế chính trị và kinh tế. Việt Nam và Trung Quốc cùng từ cơ chế tập trung quan liêu bao cấp chuyển sang cơ chế thị trường. Bên cạnh đó, Việt Nam và Trung Quốc cùng coi trọng KH&CN, coi KH&CN là quốc sách hàng đầu. Việc đổi mới chính sách tiền lương cho nhà khoa học ở Việt Nam đã được bàn tới từ lâu, tuy nhiên, có hai điểm vướng mắc lớn nhất, đồng thời cũng là khó khăn mà Việt Nam... chưa giải quyết được, đó là, chưa tách được hệ thống lương cho nhà khoa học ra khỏi hệ thống lương của công chức, viên chức, nhà khoa học hiện nay được coi là các viên chức ngành KH&CN. Ngoài ra, trong bối cảnh hiện nay, đội ngũ nhà khoa học đông, ngân sách Nhà nước hạn chế nên khó có thể đãi ngộ tiền lương cao cho nhà khoa học. Tuy nhiên, kinh nghiệm của Trung Quốc cho thấy, đổi mới tiền lương cho nhà khoa học ở Việt Nam hoàn toàn có thể thực hiện được.

Trong điều kiện ngân sách Nhà nước chưa đủ để có một chính sách tiền lương mang tính đãi ngộ cho tất cả các nhà khoa học, vì vậy, Nhà nước đã tập trung thực hiện ưu đãi về tiền lương cho một số đối tượng nhà khoa học quan trọng trong lực lượng làm công tác KH&CN, đó là nhà khoa học được giao chủ trì nhiệm vụ KH&CN cấp quốc gia đặc biệt quan trọng, nhà khoa học đầu ngành, nhà khoa học trẻ tài năng².

² Ngày 12/5/2014, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 40/2014/NĐ-CP “Quy định việc sử dụng, trọng dụng cá nhân hoạt động khoa học và công nghệ”, Nghị định có hiệu lực kể từ ngày 01/7/2014. Theo quy định của Nghị định, nhà khoa học được giao chủ trì nhiệm vụ KH&CN cấp quốc gia đặc biệt quan trọng được hưởng mức lương

Đối với nhà khoa học Việt Kiều, hiện nay, Nhà nước chưa có chính sách tiền lương theo hướng đãi ngộ đặc biệt cho đối tượng này để thu hút họ về nước làm việc. Về cơ bản, có thể ngân sách Nhà nước không đủ để trả mức lương như họ đang hưởng ở nước ngoài nhưng phải đảm bảo cạnh tranh được với các khu vực khác ở trong nước. Ngoài ra, cần tạo môi trường và điều kiện làm việc tốt cho họ, đồng thời khơi dậy lòng yêu nước, truyền thống tự hào về dân tộc trong lòng mỗi nhà khoa học Việt Kiều.

Đối với các nhà khoa học còn lại, trong lộ trình cải cách chính sách tiền lương, Nhà nước nên đổi mới theo hướng đảm bảo 60-70% thu nhập của nhà khoa học là từ tiền lương cơ bản, 30-40% còn lại là từ thù lao theo lợi ích công việc không thuộc nhiệm vụ thường xuyên của nhà khoa học (như các đề tài, dự án hay các hợp đồng nghiên cứu với bên ngoài). Các khoản thù lao theo lợi ích công việc phải là những khoản thu nhập công khai, rõ ràng, được trả theo cơ chế thị trường và có giới hạn. Tiền lương trả cho nhà khoa học cần được xây dựng trên cơ sở tích hợp giữa trình độ/bằng cấp với hạng chức danh. Có sự phân biệt rõ rệt về mức lương giữa các trình độ và hạng chức danh khác nhau. Nghĩa là, nhà khoa học không chỉ thuần túy được trả lương theo trình độ mà còn gắn với hạng chức danh mà họ đã được bổ nhiệm. Trả lương và trả thù lao cho nhà khoa học theo cơ chế này vừa cho phép nhà khoa học có một thu nhập ổn định từ tiền lương, vừa khuyến khích nhà khoa học năng động để tăng thêm thu nhập ngoài tiền lương, và còn đánh giá được tính tích cực của mỗi nhà khoa học, đồng thời sẽ gắn được tiền lương, thu nhập của nhà khoa học với kết quả nghiên cứu khoa học của họ. Việc lựa chọn cơ chế trả lương cho mỗi đối tượng nhà khoa học đã nói ở trên cần được tiếp tục nghiên cứu, trao đổi và thử nghiệm trước khi thực hiện trên diện rộng, cần sớm xóa bỏ cơ chế hành chính và công chức hóa nhà khoa học./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. 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 khoa học và công nghệ*.
2. Hoàng Xuân Long và cộng sự. (2004) *Nghiên cứu đổi mới cơ chế, chính sách quản lý nhân lực KH&CN trong các tổ chức nghiên cứu và phát triển*. Báo cáo đề tài cấp Bộ.

tương đương chuyên gia cao cấp bậc 3 và được 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 đầu ngành được hưởng ưu đãi hàng tháng bằng 100% mức lương hiện hưởng; nhà khoa học trẻ tài năng được xét tuyển dụng đặc cách không qua thi vào làm việc trong tổ chức KH&CN công lập và được hưởng hệ số lương 5,08 (tương đương bậc 3/8 ngạch chuyên viên chính).

3. Nguyễn Mạnh Quân. (2008) *Giải pháp phát huy vai trò của đội ngũ trí thức khoa học và công nghệ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế*. Nội san Nghiên cứu Chính sách KH&CN, Số 15, tr. 33-47.
4. Nguyễn Thị Thu Phương (chủ biên). (2009) *Chiến lược nhân tài của Trung Quốc từ năm 1978 đến nay*. H.: Nxb. Chính trị Quốc gia.
5. Nguyễn Thành Trung. (2013) *Kinh nghiệm xây dựng đội ngũ trí thức cho phát triển KH&CN của Trung Quốc*. Tạp chí Khoa học công nghệ Việt Nam, Số 22/2013, tr. 45-48.
6. <http://isos.gov.vn/Thongtinchitiet/tabid/84/ArticleId/364/language/vi-VN/Vai-net-v-chinh-sach-ti-n-l-ng-c-a-n-c-C-ng-hoa-nhan-dan-Trung-Hoa.aspx>.
7. <http://www.clb.org.hk/en/content/wages-china>
8. <http://tiasang.com.vn/Default.aspx?tabid=62&CategoryID=7&News=1668>
9. <http://employment.ustc.edu.cn/cn/enindexnews.aspx?infoID=665597358281250024>.