

I. NHỮNG BẤT HỢP LÝ TRONG CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG

Trong những năm qua, công cuộc đổi mới kinh tế ở nước ta đạt được nhiều thành tựu to lớn trên mọi lĩnh vực, đặc biệt vấn đề nâng cao chất lượng cuộc sống cho người dân rất được quan tâm. Điều đó được thể hiện qua chủ trương đầu tư phát triển y tế chăm sóc sức khỏe cho nhân dân, đầu tư phát triển giáo dục nâng cao dân trí, phát triển nền kinh tế thị trường nhiều thành phần để người dân có cơ hội kiếm được việc làm nhiều hơn nhằm cải thiện cuộc sống ngày một tốt đẹp hơn...

Song, thực tế cho thấy những nỗ lực trên một số lĩnh vực xã hội còn chưa theo kịp với công cuộc đổi mới chung của đất nước, trong đó chính sách tiền lương còn nhiều bất hợp lý do đó chưa tạo được động lực thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội.

đất nước

- Khả năng tài chính của ngân sách quốc gia

Như vậy mức lương tối thiểu Nhà nước quy định là cơ sở pháp lý đảm bảo đời sống người lao động với mục tiêu đảm bảo tái sản xuất giản đơn và tái sản xuất mở rộng sức lao động.

Nhưng thực tế ở Việt Nam sau khi chuyển sang kinh tế thị trường chưa khi nào mức lương tối thiểu theo quy định của Nhà nước thỏa mãn được những yêu cầu đó. Từ Nghị định 235/HĐPT về công tác lao động tiền lương (1.9.1985) với mức lương tối thiểu là 220 đồng/tháng đến Nghị định 25/CP ngày 23.5.1995 quy định mức lương tối thiểu là 120.000 đồng/tháng, hay Nghị định 28/CP (28.3.1997) nâng lên 144.000 đồng/tháng rồi lên 180.000 đồng/tháng theo Nghị định 10/CP

năm chỉ khoảng 7-8% đúng như kế hoạch đặt ra là giữ mức lạm phát ở một chữ số. Nhưng về nguyên tắc khi có sự tăng giá cả của hàng hóa cần phải điều chỉnh tăng mức lương tối thiểu theo quan hệ: $I_{tt} = \frac{I_{dn}}{I_{gc}}$ trong đó:

I_{tt} : chỉ số tăng lương thực tế

I_{dn} : chỉ số tăng lương danh nghĩa

I_{gc} : chỉ số tăng giá cả

để sao cho thu nhập thực tế của người lao động không bị giảm. Việc điều chỉnh này hoàn toàn có thể thực hiện được khi mà tốc độ lạm phát của Việt Nam chỉ ở mức dưới 10%/năm. Vậy mà chính phủ đã không thực hiện việc điều chỉnh lương kịp thời. Hơn nữa mức điều chỉnh tăng lương tối thiểu lại luôn thấp hơn mức tăng giá nên thu nhập người lao động sống bằng lương vốn đã thấp nay lại càng khó khăn hơn. Ví dụ: từ năm 1993 đến năm 1997 giá tăng 35% thì lương tối thiểu được điều chỉnh tăng 20% hay từ năm 1993 đến năm 1999 giá tăng 68% còn lương tối thiểu tăng 50%. Như thế, so với năm 1993 thu nhập thực tế của người hưởng lương từ ngân sách tương ứng giảm 11,1% và 26%.

3. Ngạch, bậc lương

Sự bố trí các bậc lương có trong một ngạch và mức chênh lệch giữa các bậc cũng có nhiều điểm bất hợp lý. Theo nguyên tắc nếu áp dụng loại ngạch có nhiều bậc thì độ chênh lệch về mức lương giữa các bậc không nhiều và thời gian để được nâng bậc là ngắn. Còn nếu áp dụng loại ngạch ít bậc thì độ chênh lệch về mức lương giữa các bậc rất đáng kể và thời gian lên bậc sẽ lâu. Thời gian lên bậc được xem là ngắn có thể 3 tháng, 6 tháng, còn thời gian lên bậc được xem là dài có thể 1 đến 2 năm. Nguyên tắc để chọn loại ngạch với số bậc và độ chênh lệch giữa các bậc như thế nào phụ thuộc vào mức độ phức tạp của công việc và mức độ ổn định của nền kinh tế. Nếu công việc càng phức tạp thì thời gian lên bậc sẽ lâu hơn so với những loại công việc đơn giản hoặc nếu nền kinh tế khá ổn định thì với thời gian lên bậc lâu cũng không ảnh hưởng đến thu nhập của người lao động mà cách xếp bậc đó sẽ khuyến khích người lao động làm việc tích cực, nâng cao hiệu quả công việc của mình thì càng được đãi ngộ, thỏa đáng.

Trong thực tế ở nước ta, dường như không theo nguyên tắc đó vì hiện tại số bậc trong cùng loại ngạch là nhiều, mức chênh lệch giữa các bậc thấp, nhưng thời gian để được nâng bậc lại lâu. Trước đây là từ 3 đến 5 năm và hiện nay là từ 2 đến 3 năm. Điều đó ảnh hưởng xấu đến tâm lý người lao động: Sau bao nhiêu năm làm việc, lương tăng không đáng kể

MỘT SỐ ĐÓNG GÓP VÀO CẢI CÁCH CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG

TS. PHẠM PHI YÊN

1. Mức lương tối thiểu

Trong tất cả các văn bản tài liệu liên quan đến chính sách tiền lương của chính phủ và của Bộ lao động - thương binh và xã hội đều thừa nhận khái niệm mức lương tối thiểu là số lương tiền dùng để trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong xã hội ở điều kiện lao động bình thường, không qua đào tạo nghề. Đó là số tiền đảm bảo cho người lao động có thể mua được các tư liệu sinh hoạt và tiêu dùng thiết yếu để tái sản xuất sức lao động cá nhân, dành một phần để bảo hiểm tuổi già và nuôi được 1 người con

Vì thế khi chính phủ xác định mức lương tối thiểu quy định sẽ dựa trên các căn cứ sau đây:

- Trình độ lao động giản đơn nhất

- Cường độ lao động nhẹ nhất

- Điều kiện làm việc bình thường

- Điều tra về nhu cầu sống tối thiểu

- Giá cả các tư liệu sinh hoạt chủ yếu ở vùng có mức giá trung bình của

(23.3.1999), từ 1.1.2001 lương tối thiểu quy định là 210.000 đồng/tháng đều quá thấp không đảm bảo tái sản xuất giản đơn sức lao động của người lao động chứ chưa nói tới tái sản xuất mở rộng, không đủ chi cho nhu cầu thiết yếu của người lao động chưa kể còn phải nuôi thêm con, bảo hiểm cho tuổi già. Trong khi đó, quỹ lương và các khoản chi trả cấp, phụ cấp đã chiếm khoảng 29% tổng chi ngân sách (theo số liệu của Ban tổ chức Chính phủ). Ngoài tiền lương, ngân sách còn phải chi cho rất nhiều vấn đề khác không kém phần quan trọng. Chính vì thế khi xây dựng mức lương tối thiểu chính phủ dường như bị ràng buộc nặng nề bởi sự eo hẹp của ngân sách nhà nước nên thường đưa ra những mức giá tư liệu sinh hoạt, tiêu dùng thấp xa so với mức thực tế. Do đó tiền lương luôn đứng trước mâu thuẫn là thấp so với nhu cầu của người lao động nhưng lại cao với khả năng của ngân sách.

2. Thời gian điều chỉnh

Ở Việt Nam từ năm 1993 đến nay tốc độ lạm phát không cao, mỗi

từ vài chục ngàn đồng đến hơn 100.000 đồng làm cho lương không còn mang ý nghĩa khuyến khích, kích thích người lao động làm việc, nhiệt tình, trách nhiệm, phấn đấu để đạt được hiệu quả cao hơn trong công việc. Ví dụ: Một người tốt nghiệp đại học khoảng cuối những năm 70 đầu những năm 80 làm việc ở bộ phận hành chính sự nghiệp có mức lương gấp gần 3 lần mức lương tối thiểu, sau hơn 20 năm, đã phấn đấu đạt được học vị tiến sĩ từ đầu những năm 90 thì đến thời điểm này mức lương chỉ hơn gấp 3 lương tối thiểu và không nuôi nổi một người con học đại học. Rõ ràng lương đã không còn tác dụng động viên, khuyến khích người lao động phấn đấu. Điều đó thể hiện tính bình quân chủ nghĩa trong chính sách lương. Ngoài ra, có những bằng lương mà trong các ngạch có nhiều bậc đến nỗi phải làm việc đến hơn hai thế hệ vẫn chưa thể phấn đấu đạt được đến bậc lương cao nhất như ngành giáo dục. Điều đó thể hiện tính phi thực tế của chính sách lương. Thêm vào đó lại có những ngạch mà số bậc lại quá ít như bậc cho công nhân lái xe chỉ có 3, tức là sau 9 năm làm việc thì đã đến khung lương, có làm lâu thời gian hơn cũng chỉ được hưởng lương như thế...

4. Hệ số phụ cấp

Tiền lương không chỉ có chức năng khuyến khích, động viên người lao động làm việc tích cực, có trách nhiệm, có chất lượng mà còn có một chức năng cực kỳ quan trọng là điều tiết quan hệ cung - cầu về lao động trong kinh tế thị trường. Chính phủ phải biết vận dụng phương tiện này, xem đây là công cụ vô cùng quan trọng và lợi hại để vận hành "nền kinh tế thị trường với sự điều tiết của Nhà nước".

Hệ thống phụ cấp trong lương của Việt Nam hiện nay mới chỉ có loại phụ cấp tham gia điều tiết cung cầu lao động theo vùng là phụ cấp khu vực, phụ cấp thu hút, phụ cấp đất đỏ. Trong thực tế còn cần phải điều tiết cung cầu lao động theo ngành. Hơn nữa hệ số phụ cấp hiện tại của ta có độ chênh lệch rất không đáng kể để hấp dẫn hay ít nhất cũng là ở mức người lao động chấp nhận.

Thiết kế hệ thống lương phải sao cho các ngành nghề khác nhau trong xã hội đều có người sẵn lòng làm vì cơ hội không quá chênh lệch.

5. Tiền tệ hóa tiền lương

Tiền tệ hóa tiền lương là tạo sự công bằng, công khai trong thu nhập của công chức nhà nước (CCNN), đặc biệt là đối với hàng ngũ cán bộ lãnh đạo. Quá trình này đã diễn ra quá chậm gây ấn tượng đó là một lĩnh vực không thể động chạm, không thể cải thiện và cũng có nghĩa là không thể có sự công bằng trong chính sách

lương.

Với những bất hợp lý của hệ thống chính sách tiền lương như đã phân tích ở trên, đặc biệt là mức lương tối thiểu quá thấp kéo theo các mức lương khác cũng thấp. Và thu nhập từ lương của người lao động thấp xa so với nhu cầu thực tế làm mọi người sống trong tâm trạng không yên tâm. Điều này đã ngăn xác nhận và khuyến khích mọi người hãy bươn chải kiếm thêm thu nhập ngoài tiền lương để đáp ứng nhu cầu cho cuộc sống như bao người khác đang làm ăn trong xã hội. Nghĩa là mọi người dù ở bất cứ cương vị nào đều phải "làm ăn". Do đó, mới có loại "xí nghiệp đời sống", "công ty dịch vụ" ... thuộc cơ quan công quyền, những đòi hỏi lễ lộc, bồi dưỡng, những nhiều nhượng trong thi hành công vụ và đi xa hơn nữa là móc ngoặc, tham nhũng...

Tình trạng bất hợp lý này kéo dài, tâm trạng trên sẽ chai đi và trở thành hợp tình thì không còn ai bán khoán nữa, và khi mà người giữ nhiệm vụ bảo vệ luật pháp cũng tham gia "làm ăn" thì họ không những không làm tròn nhiệm vụ, không trung thực, khách quan mà còn tạo ra những tình thế gây khó khăn để trục lợi là điều đương nhiên.

Thậm chí dư luận còn cho rằng các loại giấy phép con, các qui định sai luật không phải là những sai sót vô tư. Vì vậy nhiều chủ trương đúng đắn của chính phủ nhằm nâng cao chất lượng lao động CCNN khó thực hiện được khi mà cái gốc "chính sách tiền lương" chưa được giải quyết. Nhiều doanh nhân làm ăn chính danh đúng pháp luật và muốn thực hiện tốt nghĩa vụ đóng góp cho xã hội nhưng không thể vượt qua những khó khăn, những rào cản bởi những cán bộ, CCNN "làm ăn" không chính danh trên.

Trước tình hình này, cải cách chính sách tiền lương là nhu cầu bức bách, không thể trì hoãn vì hậu quả của nó đã trở nên rất nghiêm trọng: Chất lượng lao động CCNN thấp, tham nhũng tràn lan mọi giới, mọi bộ phận, cản trở công cuộc đổi mới nền kinh tế đất nước.

II. MỘT SỐ BIỆN PHÁP

1. Quan điểm

Việt Nam đã trải qua vài lần cải cách tiền lương nhưng xem ra rất kém hiệu quả. Ngay từ khi ban hành mức lương tối thiểu (20.000 đồng/tháng) vào năm 1993 đã bộc lộ sự bất hợp lý. Vậy với lần cải cách này theo chúng tôi cần giải quyết một cách triệt để.

Cải cách triệt để có nghĩa là:

- Phải trả lại chức năng thể hiện giá cả hàng hóa sức lao động của tiền lương.

- Tiền lương phải là công cụ để Chính phủ thông qua đó can thiệp vào thị trường sức lao động.

- Là động lực thúc đẩy tăng năng suất lao động và hiệu quả công việc.

- Tạo điều kiện hạn chế tham nhũng, giữ nghiêm kỷ luật, trong sạch cho CCNN.

- Tạo được tâm lý sợ mất việc.

2. Biện pháp

a. Về mức lương tối thiểu

Mức lương tối thiểu hiện nay của CCNN được các tổ chức tài chính quốc tế coi là thuộc diện đói nghèo. Theo Ngân hàng phát triển Châu Á, ở các nước đang phát triển nếu có mức thu nhập bình quân đầu người dưới 39 USD/tháng là thuộc diện sống dưới mức nghèo khổ. Vậy tối thiểu CCNN cũng phải nhận được mức lương 39 USD/tháng tức khoảng 570.000 đ/tháng. Căn cứ thứ 2: Sau một năm thí điểm, chỉ với biện pháp khoán biên chế và quản lý hành chính ở huyện Củ Chi TP. HCM, lương tối thiểu của cán bộ công chức nâng lên đạt 400.000đ (báo SGGP ngày 25.3.2001). Ngoài ra, với kết quả điều tra của chúng tôi về mức tiêu dùng tối thiểu của một thanh niên độc thân tại TP. HCM ở nhà thuê là không dưới 400.000 đ/tháng.

Lương tối thiểu nâng lên không những chỉ giúp nâng mức sống cho người lao động mà còn tác động kích cầu, tác động tích cực đến nền kinh tế. Có người cho rằng số người hưởng lương và phụ cấp từ ngân sách không nhiều nên ít có tác động kích cầu. Theo chúng tôi, với số lượng người hiện đang hưởng lương, phụ cấp và trợ cấp từ ngân sách là gần 10 triệu người (số liệu từ Ban tổ chức Cán bộ Chính phủ) không phải là nhỏ nên chắc chắn có tác động kích cầu. Hơn nữa, mức sống của những người hưởng lương, phụ cấp và trợ cấp từ ngân sách đa số ở mức không cao nên khi lương được nâng lên thì chủ yếu sẽ được đưa vào lưu thông chứ không phải đưa vào tích lũy, tiết kiệm.

Vấn đề còn lại chỉ là nguồn nào cho ngân sách khi mà theo ông Đặng Như Lợi, vụ trưởng Vụ tiền công - tiền lương (Bộ LĐ - TB - XH) nếu tăng mức lương tối thiểu lên 420.000đ/tháng thì ngân sách phải chi thêm 25.000 tỉ đồng, tức là gấp 3 lần so với khả năng tăng thêm của ngân sách hiện nay. Vậy chúng tôi xin đề đạt một số biện pháp liên quan đến tạo nguồn cho ngân sách.

b. Tạo nguồn cho ngân sách

- Phát hành tiền: Nhiều người sợ rằng phát hành tiền sẽ châm ngòi cho lạm phát. Điều này không hoàn toàn chính xác. Thực tế "tiền" là một thứ vũ khí vĩ mô mạnh mẽ và sắc bén. Chính phủ phải biết bơm tiền vào nền kinh tế thời điểm nào, bao nhiêu

là hợp lý. Nếu lương tiền cung ứng quá nhiều sẽ dẫn đến lạm phát, ngược lại nếu quá ít sẽ suy thoái.

Tình hình ở Việt Nam có thể được hiểu như sau : từ khi chuyển sang kinh tế thị trường, tính chất hàng hóa của sản phẩm xã hội ngày càng tăng lên thông qua việc giá cả hàng hóa tăng dần so với thời kỳ kinh tế bao cấp, khi mà hàng hóa được bán rẻ như cho và mua rẻ như lấy không. Chính phủ đã nhiều lần chủ động điều chỉnh nâng giá nhiều loại hàng hóa chủ yếu, trả lại cho hàng hóa giá trị thực của nó. Bản chất của hiện tượng tăng giá đó không phải do lạm phát (hàng ít, tiền nhiều) mà là kết quả của quá trình chuyển từ nền kinh tế phân phối, cung cấp sang nền kinh tế bán - mua.

Một kết quả tất yếu nữa là thu nhập của người lao động ở khu vực sản xuất, kinh doanh cũng tăng lên tương ứng. Điều đó có nghĩa là sức lao động của họ đã tham gia vào thị trường và hàng hóa sức lao động cũng được trả về với đúng giá trị của nó. Còn giá trị sức lao động của CCNN cũng đã được chính phủ điều chỉnh nâng dần lên. Nhưng trong khi mức lương tối thiểu qui định cho CCNN là 210.000 đồng/tháng thì đồng thời Chính phủ lại cho phép các doanh nghiệp Nhà nước căn cứ vào hiệu quả sản xuất kinh doanh thực hiện mức tiền lương tối thiểu từ 360.000 đồng/tháng đến 525.000 đồng/tháng. Có lẽ nào giá trị sức lao động của CCNN lại thua xa giá trị sức lao động của người lao động thuộc khu vực sản xuất kinh doanh đến thế ? Còn nếu vì thiếu tiền thì điều đó lại có nghĩa là Chính phủ đã cung ứng một lượng tiền không đáp ứng đủ nhu cầu thanh toán của nền kinh tế.

Có người cho rằng phát hành tiền sẽ gây tâm lý tăng giá cả hàng hóa. Chúng tôi đã tiến hành thăm dò ý kiến của 156 sinh viên cao học thuộc trường đại học Kinh Tế TP. Hồ Chí Minh, kết quả thu được là tuyệt đại bộ phận đều thấy không cần thiết phải công bố ồn ào trên các phương tiện thông tin đại chúng khi Chính phủ phát hành tiền, trừ trường hợp phát hành loại giấy bạc mới. Vì thực chất việc phát hành tiền như thế không phải do lạm phát (giá cả hàng hóa tăng vọt) mà để đáp ứng nhu cầu thanh toán phù hợp, chỉ có lợi cho nền kinh tế.

Cũng có người cho rằng chất lượng lao động CCNN như hiện nay liệu có xứng với đồng lương cao như đề nghị ở trên hay không. Theo chúng tôi, sở dĩ chất lượng lao động CCNN kém một phần lớn lỗi là do chính sách lương bất hợp lý, làm triệt tiêu động lực phấn đấu của cá nhân chứ không phải cứ là CCNN thì chất

lượng lao động phải kém.

Hơn nữa mấy năm gần đây chỉ số giá tiêu dùng thường giảm, chỉ tăng vào những tháng cuối năm và tăng thấp hơn kế hoạch. Hiện tượng này không phải do năng suất lao động tăng, thu nhập thực tế hi vọng được tăng lên mà do sức mua giảm vì thu nhập thấp. Đó là dấu hiệu xấu cho nền kinh tế.

- Vay : có nhiều quốc gia áp dụng biện pháp vay tiền nước ngoài để tăng lương cho CCNN, từ đó tác động kích thích sản xuất phát triển, kinh tế phát triển. Theo chúng tôi, Việt Nam hiện nay tốt nhất là vay trong dân, phát huy nội lực bằng cách phát hành trái phiếu chính phủ.

Nhiều chính phủ đã thực thi chính sách tiền tệ, điều tiết nền kinh tế quốc gia thông qua hoạt động mua bán trái phiếu nhằm mở rộng hay thắt chặt cung ứng tiền tệ cho nền kinh tế. Ngân hàng trung ương nắm giữ khối lượng trái phiếu đủ lớn và đa dạng để có thể bơm vào hay hút ra một lượng tiền tệ cần thiết cho nhu cầu lưu thông của nền kinh tế. Ở nhiều quốc gia lượng trái phiếu chính phủ có thể chiếm tới tỉ lệ 50% của GDP (tạp chí *Kinh Tế Phát Triển* số 107- 9.1999).

Thực tế ở Việt Nam hiện nay một lượng tiền rất lớn còn nằm trong dân. Cũng theo tài liệu trên mấy năm gần đây hầu hết các ngân hàng đều có tốc độ tăng của vốn huy động cao hơn nhiều so với tốc độ tăng dư nợ như Ngân hàng đầu tư - phát triển các tỉ lệ đó tương ứng là 20% và 11% ; Ngân hàng Công Thương Việt Nam : 15% và 7,4% ; Ngân hàng Thương Mại : 19% và 9% ... trong năm 1998 và sáu tháng đầu năm 1999 cũng vẫn xu hướng đó.

Chúng ta đã có nhiều đợt phát hành trái phiếu chính phủ rất thành công. Vậy để tạo nguồn cho cải cách tiền lương hoàn toàn có thể áp dụng biện pháp này. Hiện nay khối lượng trái phiếu Chính phủ của ta chỉ chiếm khoảng 5% GDP. Chỉ cần chọn hình thức phù hợp, lãi suất phù hợp và thời điểm phù hợp.

- Trực tiếp quản lý nguồn thu từ sự nghiệp, dịch vụ công (sự nghiệp có thu): Lương của CCNN thấp nhưng thu nhập thực tế thì không thấp, đặc biệt là bộ phận sự nghiệp có thu. Hiện nay chính sách ủy nhiệm chi từ nguồn thu ngân sách này khiến Nhà nước không nắm được khối lượng và cũng không điều tiết được. Thậm chí cơ chế này tạo kẽ hở để tồn tại tiêu cực, tồn tại "XIN - CHO" phi lý, và còn ảnh hưởng xấu đến chất lượng công việc.

- Xóa bao cấp: Hiện nay rất nhiều cơ quan, đặc biệt là các viện nghiên cứu được nhận những khoản

chi hàng năm rất lớn từ ngân sách thường dựa trên số lượng cán bộ công nhân viên. Ví dụ một viện nghiên cứu có quy mô trung bình được nhận 100 triệu đồng hàng năm cho văn phòng phẩm, trong khi tất cả mọi đề tài nghiên cứu đều có kinh phí và đều được giải trình có phần chi cho văn phòng phẩm. Vậy số tiền 100 triệu hàng năm là lãng phí. Cứ thử tính cả nước có bao nhiêu viện nghiên cứu và ngân sách đã chi bao nhiêu cho những khoản trùng lặp đó.

Đồng thời cần đẩy nhanh và triệt để quá trình tiền tệ hóa tiền lương. Tiết kiệm ngân sách bằng giảm các khoản bao cấp cho nhiều loại CCNN.

- Giảm biên chế : Giảm biên chế đã được xem là chủ trương đúng đắn và hợp lý của Chính phủ trong giai đoạn hiện nay. Nhưng chúng tôi cho rằng cần phải dùng biện pháp mạnh, cương quyết đối với những người đã không bắt kịp nhịp độ đổi mới của nền kinh tế. Và 15 năm qua đã đủ để trả lời điều đó. Chúng tôi không đồng tình với quan điểm : Số biên chế quản lý hành chính dôi ra sau khi sắp xếp nhân sự điều chuyển sang các đơn vị sự nghiệp có thu, doanh nghiệp công ích và tăng cường xuống xã. Chúng ta nên hiểu những người dôi dư là những người thiếu năng lực, kém chuyên môn là chính, (còn những người yếu sức khoẻ thì đã được giải quyết chế độ). Vậy nếu chuyển họ sang các đơn vị sự nghiệp có thu sẽ ảnh hưởng đến hiệu quả của các đơn vị đó. Còn dựa vào này xuống xã - xã không phải là nơi hội tụ của các cán bộ kém năng lực.

- Nguồn thu khác: Phải biết tạo các nguồn thu hợp lý, có thể là không nhiều nhưng nếu gộp lại sẽ là con số đáng kể. Ở các nước phát triển trên thế giới luật pháp cho phép thu tiền của các bị can trong thời gian điều tra, thụ lý để được tại ngoại nếu đương sự có nhu cầu, vừa hạn chế được tiêu cực trong ngành tòa án.

Cần phải điều chỉnh lại mức phạt các loại vi phạm hành chính, pháp luật đủ tác dụng răn đe, giáo dục, ngăn ngừa. Các mức phạt hiện tại của ta thường rất thấp, cũng là do dựa trên thu nhập theo lý thuyết và thường khác xa so với thu nhập thực tế.

Tăng cường các biện pháp chống thất thu thuế. Hạn chế lưu thông bằng tiền mặt, chuyển hầu hết các giao dịch mua bán sang hình thức chuyển khoản (hiện mới chỉ có 3%).

Trên đây là một số đóng góp của chúng tôi mong góp phần cho công cuộc cải cách tiền lương được nhanh chóng thành công, hợp lòng dân, tạo đà thuận lợi cho kinh tế xã hội của đất nước đi lên ■