

TÁC ĐỘNG CỦA TĂNG LƯƠNG TỐI THIỂU TỚI VIỆC LÀM TẠI VIỆT NAM

Nguyễn Thị Lan Hương*, Phạm Ngọc Toàn**

Ngày nhận: 21/03/2015

Ngày nhận bản sửa: 11/04/2015

Ngày duyệt đăng: 22/04/2015

Tóm tắt:

Mặc dù lương tối thiểu có mục đích chính là bảo vệ người lao động có thu nhập thấp, nhưng lương tối thiểu đôi khi mang lại tác động tiêu cực về việc làm cho người lao động có thu nhập thấp. Bài viết này sử dụng phương pháp hồi quy biến công cụ để ước lượng tác động của lương tối thiểu đến việc làm ở Việt Nam, cụ thể là tỷ lệ việc làm trong dân số. Số liệu điều tra lao động việc làm do Tổng cục Thống kê tiến hành từ năm 2011 đến 2013 được sử dụng trong phân tích này. Kết quả nghiên cứu cho thấy nâng cao mức độ tuân thủ và phạm vi bao phủ chính sách sẽ giúp cải thiện tác động của chính sách lương tối thiểu, nó là công cụ hiệu quả bảo vệ những người có thu nhập thấp trong khi không tạo hiệu ứng tiêu cực đến việc làm.

Từ khóa: việc làm, lương tối thiểu

The impact of minimum wage increases on employment in Vietnam

Abstract

Although the main purpose of minimum wage is to protect the low income workers, it sometimes has negative impact on these workers regarding their employment. This paper uses linear regression to estimate the impact of minimum wage on employment in Vietnam, namely the employment rate in population. The data of labor force survey, which was conducted by GSO from 2011 to 2013, are used in this analysis. The results show that raising the level of compliance and coverage policies will help improve the impact of the minimum wage policy. This is an effective tool to protect the low income workers while not creating negative effects on employment.

Keywords: employment, minimum wage

1. Giới thiệu

Lương tối thiểu là mức lương thấp nhất mà người sử dụng lao động phải trả cho người lao động làm công việc giản đơn theo luật quy định. Chính phủ quy định mức lương tối thiểu là nhằm đảm bảo mức phúc lợi cần thiết cho người lao động, đảm bảo cho người lao động tránh khỏi sự bóc lột sức lao động của người sử dụng lao động (Freeman, 1994; Dolado và cộng sự, 2000). Có một số cách xác định mức lương tối thiểu ở một quốc gia hay khu vực như

căn cứ vào mức sống của người lao động, căn cứ vào mức lương trung bình của thị trường của nhóm lao động có thu nhập thấp, căn cứ vào khả năng chi trả của nền kinh tế.

Mặc dù lương tối thiểu có mục đích chính là bảo vệ người lao động có thu nhập thấp, nhưng lương tối thiểu đôi khi mang lại tác động tiêu cực về việc làm cho người lao động có thu nhập thấp. Các nhà kinh tế học lao động cổ điển cho rằng quy định lương tối thiểu sẽ làm bóp méo thị trường lao động. Nếu mức

lương tối thiểu cao hơn mức lương trung bình của thị trường, sẽ xuất hiện dư cầu về lao động (Hamermesh, 1986; Brown, 1999) do giá của lao động tăng làm cho doanh nghiệp giảm cầu lao động. Bên cạnh đó, lương tối thiểu tăng cũng đồng thời làm cho người lao động tăng cung lao động. Chênh lệch cung cầu về lao động dẫn đến thất nghiệp. Tăng lương tối thiểu có thể làm doanh nghiệp tăng chi phí, giảm cung hàng hóa, dẫn đến tăng giá và lạm phát, đồng thời giảm tăng trưởng kinh tế. Những hệ lụy của lương tối thiểu còn có thể làm giảm phúc lợi của người lao động do thất nghiệp, tăng nghèo đói, tăng chi ngân sách do chi trả phúc lợi cho bảo hiểm thất nghiệp và trợ giúp xã hội (Hamermesh, 1986).

2. Tổng quan nghiên cứu

Nhiều nghiên cứu thực nghiệm ở Mỹ đã chỉ ra rằng nếu lương tối thiểu tăng lên khoảng 10% thì việc làm sẽ giảm đi khoảng 1 đến 3 phần trăm (Brown và các cộng sự, 1982; Brown, 1999; Card và Krueger, 1995; Neumark và Wascher, 2007). Tuy nhiên các nhà kinh tế học mới về lao động tiền lương cho rằng không phải tiền lương tối thiểu luôn có tác động tiêu cực đến việc làm (Lemos, 2004; Neumark và Wascher, 2007). Chẳng hạn nếu cung lao động hay cầu lao động có thu nhập thấp ít co giãn với tiền lương thì tác động tiêu cực của tiền lương tối thiểu lên việc làm là không đáng kể. Lương tối thiểu gần với lương thị trường thì tác động của nó lên nền kinh tế là rất nhỏ. Khi đó lương tối thiểu sẽ phát huy vai trò tích cực của nó là bảo vệ những lao động thu nhập thấp, đồng thời không ảnh hưởng đến việc làm của người lao động cũng như hoạt động của doanh nghiệp. Nhiều nghiên cứu chỉ ra rằng lương tối thiểu không có tác động hoặc thậm chí tác động tích cực lên việc làm (Katz và Krueger, 1992; Card và Krueger, 1994, 2000; Montenegro và Pages, 2004; Rama, 2001).

Ở Việt Nam, có một số nghiên cứu định lượng về tác động của lương tối thiểu như Nguyễn Việt Cường (2009), đo lường tác động của việc tăng lương tối thiểu chung lên CPI tháng trong thời kỳ 1994-2008, kết quả cho thấy tác động của lương tối thiểu lên lạm phát là không đáng kể. Nguyễn Việt Cường (2009) đánh giá tác động của tăng lương tối thiểu năm 2005 lên việc làm của người lao động và lợi nhuận của doanh nghiệp, kết quả cho thấy tác động không đáng kể lên việc làm cũng như thu

nhập. Kết quả này có thể là do mức lương tối thiểu tăng lên năm 2005 là khá nhỏ, hơn nữa, việc thực hiện quy định về lương tối thiểu năm 2005 là chưa chặt chẽ.

Tuy nhiên, việc xác định người lao động nhận lương dưới mức lương tối thiểu trong các nghiên cứu hiện nay ở Việt Nam còn hạn chế. Bài viết này sử dụng cách xác định lương tối thiểu vùng để xác định ai đang nhận lương dưới mức lương tối thiểu, từ đó áp dụng các kỹ thuật phân tích thống kê và kinh tế lượng để xem xét vấn đề.

3. Lương tối thiểu ở Việt Nam

Chính sách lương tối thiểu được thực hiện ở Việt Nam nhằm bảo vệ mức lương cho người lao động, đặc biệt là nhóm dễ bị tổn thương nhất.

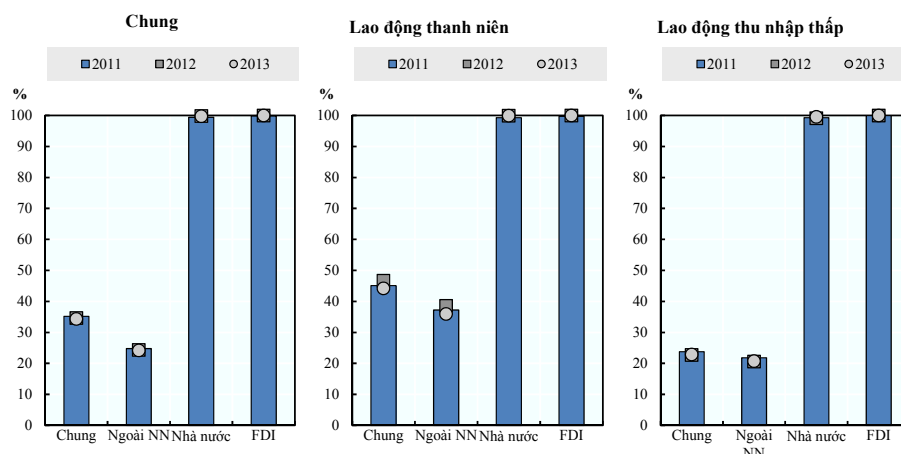
Việt Nam không có luật riêng về mức lương tối thiểu, Bộ luật Lao động 1994 và Luật sửa đổi, bổ sung năm 2012 có điều khoản riêng về mức lương tối thiểu. Thời kỳ đầu, mức lương tối thiểu được quy định trong Quyết định của Hội đồng Bộ trưởng năm 1985 và Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8 Ban chấp hành trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam về điều chỉnh lương, trong đó nêu rõ “lương tối thiểu là cơ sở để xác định mức lương của người lao động, công chức, viên chức làm việc trong những lĩnh vực/ngành khác nhau”. Theo Bộ luật Lao động 1994, lương là kết quả đàm phán giữa người lao động và người sử dụng lao động nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Lương tối thiểu được quy định theo hình thức sở hữu (khu vực nhà nước, khu vực ngoài nhà nước và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài) và theo khu vực địa lý trên cơ sở tính toán chi phí sinh hoạt và mức phát triển của mỗi vùng. Hơn nữa, Việt Nam đã thành lập Hội đồng lương quốc gia theo quy định của Bộ luật Lao động 2012 để tư vấn xác định các mức lương tối thiểu. Hội đồng này là cơ quan tư vấn ba bên đại diện cho Chính phủ, người sử dụng lao động và người lao động. Từ năm 2008, Chính phủ đã điều chỉnh mức lương tối thiểu nhiều lần (Bảng 1). Theo quy định về mức lương tối thiểu, người lao động được chi trả lương thấp nhất bằng mức lương tối thiểu. Hệ thống lương tối thiểu bao gồm nhiều mức, có sự khác biệt giữa khu vực nhà nước, khu vực ngoài nhà nước và khu vực có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) cho đến năm 2011 và sau đó không còn phân biệt lương tối thiểu theo khu vực.

Bảng 1: Mức lương tối thiểu theo vùng và hình thức sở hữu, 2008-2014

| Lương tối thiểu theo vùng | Khu vực nhà nước (mức lương tối thiểu chung) | | | | | | |
|---------------------------|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| 1 | | | | | | | |
| 2 | 540 | 650 | 730 | 830 | 1.050 | 1.150 | 1.150 |
| 3 | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | |
| | Khu vực FDI | | | | | | |
| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| 1 | 1.000 | 1.200 | 1.340 | 1.550 | 2.000 | 2.350 | 2.700 |
| 2 | 900 | 1.080 | 1.190 | 1.350 | 1.780 | 2.100 | 2.400 |
| 3 | 800 | 950 | 1.040 | 1.170 | 1.550 | 1.800 | 2.100 |
| 4 | n.a. | 920 | 1.000 | 1.100 | 1.400 | 1.650 | 1.900 |
| | Khu vực ngoài nhà nước | | | | | | |
| | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
| 1 | 620 | 800 | 980 | 1.350 | 2.000 | 2.350 | 2.700 |
| 2 | 580 | 740 | 880 | 1.200 | 1.780 | 2.100 | 2.400 |
| 3 | 540 | 690 | 810 | 1.050 | 1.550 | 1.800 | 2.100 |
| 4 | n.a. | 650 | 730 | 830 | 1.400 | 1.650 | 1.900 |

Nguồn: Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

Hình 1: Phạm vi bao phủ của chính sách lương tối thiểu: Tỷ trọng lao động làm công ăn lương trong tổng số lao động có việc làm



Nguồn: Tính toán trên cơ sở Điều tra Lao động - Việc làm LFS các năm 2011, 2012, 2013 của Tổng cục Thống kê.

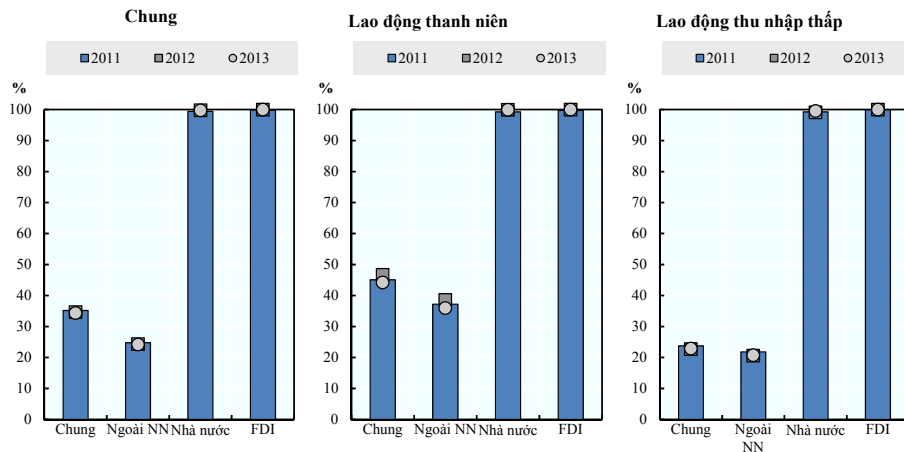
Phạm vi bao phủ của quy định về lương tối thiểu còn thấp đang là vấn đề lớn ở Việt Nam. Nói chung, chỉ có 1/3 người lao động được bảo vệ bởi những quy định về lương tối thiểu. Trong khi mức bao phủ chính sách đạt khá cao đối với người lao động trong khu vực nhà nước và khu vực FDI, rất nhiều lao động trong khu vực ngoài nhà nước chưa được bảo vệ bởi chính sách này. Năm 2013, tỷ trọng lao động chịu sự điều chỉnh của quy định về lương tối thiểu – những người được trả thấp nhất bằng mức lương tối thiểu – chỉ chiếm 34% (Hình 1). Trong khi quy định đã bao phủ phần lớn khu vực nhà nước và khu vực FDI, phạm vi bao phủ tại khu vực ngoài nhà nước đạt rất thấp do khu vực này vẫn còn 8/10 lao động

không phải lao động làm công ăn lương, làm giảm phạm vi bao phủ chính sách nói chung của cả nước. Phạm vi bao phủ của chính sách lương tối thiểu cũng thay đổi theo nhóm lao động: cao hơn ở nhóm người trẻ và thấp hơn ở nhóm lao động có trình độ giáo dục thấp.

Mức độ tuân thủ quy định lương tối thiểu ở Việt Nam khá cao nhưng lại giảm đáng kể trong những năm gần đây. Tình trạng không tuân thủ là vấn đề nghiêm trọng ở khu vực ngoài nhà nước cũng như đối với một số nhóm lao động như lao động trẻ và lao động có trình độ thấp.

Tính chung, chỉ 7% lao động chịu sự điều chỉnh

Hình 2: Tình trạng không tuân thủ quy định về lương tối thiểu: tỷ trọng lao động nhận mức lương thấp hơn mức lương tối thiểu



Nguồn: Tính toán trên cơ sở LFS 2011, 2012, 2013 của tác giả.

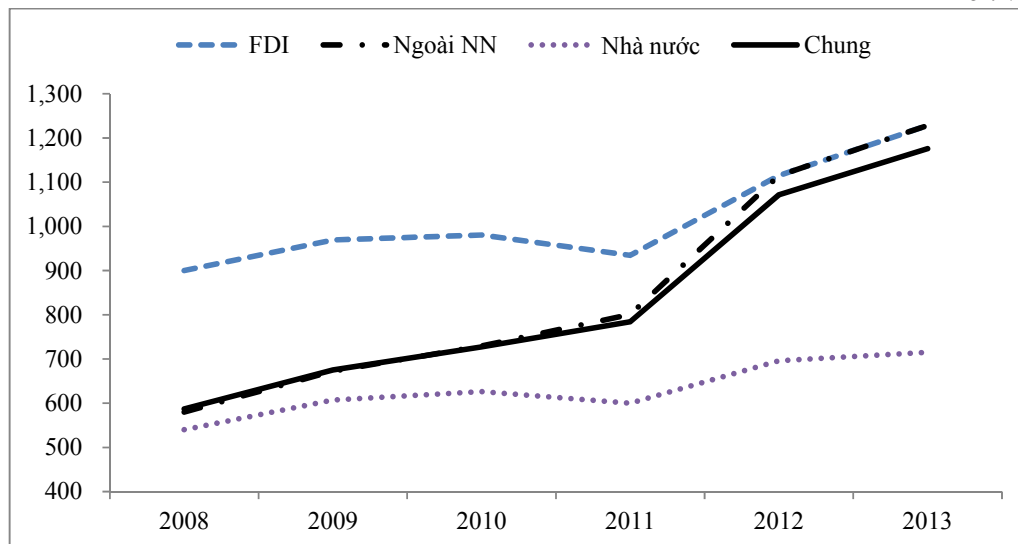
của quy định về lương tối thiểu có mức lương thấp hơn so với mức lương tối thiểu vào năm 2011, tuy nhiên, tỷ trọng này đã tăng lên 12,5% vào năm 2013. Mức độ tuân thủ theo hình thức sở hữu và nhóm lao động có sự khác biệt khá rõ rệt. Tình trạng không tuân thủ tăng mạnh ở khu vực ngoài nhà nước (từ 7% năm 2011 lên 18% năm 2013), trong khi tỷ lệ không tuân thủ ít thay đổi ở khu vực nhà nước và khu vực FDI. Tình trạng không tuân thủ

cũng khác nhau giữa các nhóm lao động, tình trạng không tuân thủ xảy ra nhiều hơn đối với đối tượng là thanh niên và lao động có trình độ thấp. Hơn nữa, việc không tuân thủ lại không chịu những hình phạt mạnh có tính hệ thống.

Mức lương tối thiểu ở Việt Nam được xác định trên cơ sở xét đến cả nhu cầu của người lao động cũng như điều kiện kinh tế và mức lương bình quân trên thị trường.

Hình 3: Thay đổi các mức lương tối thiểu thực tế theo loại hình sở hữu

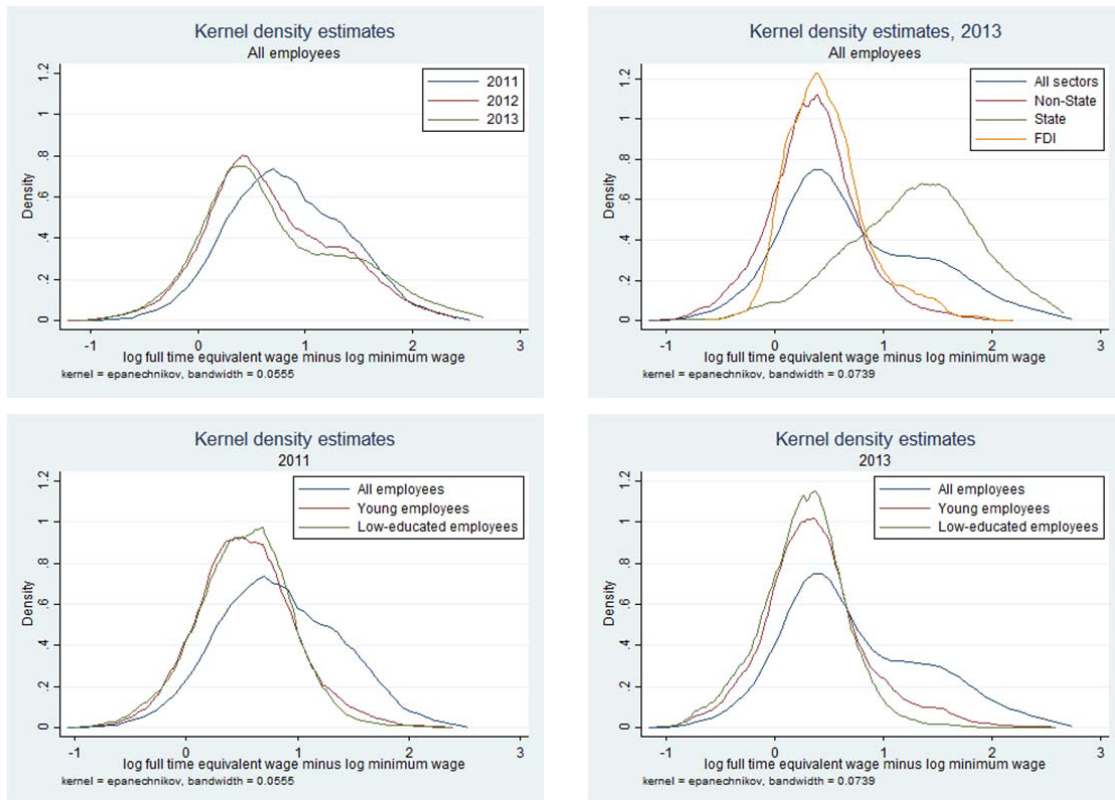
Đơn vị: Nghìn đồng



Ghi chú: Khu vực nhà nước = mức lương tối thiểu chung thực tế; khu vực ngoài nhà nước = trung bình các mức lương tối thiểu vùng áp dụng cho khu vực không phải FDI; khu vực FDI = trung bình các mức lương tối thiểu vùng áp dụng cho khu vực FDI. Tất cả các khu vực = trung bình các mức lương tối thiểu theo khu vực thực tế nhân với trọng số là tỷ trọng lao động trong mỗi ngành.

Nguồn: Tính toán của các tác giả sử dụng số liệu Tổng cục thống kê, WDI, WB và qui định về mức lương tối thiểu ở Việt Nam.

Hình 4: Phân bố mức lương xung quanh các mức lương tối thiểu



Nguồn: LFS 2011, 2012, 2013, tính toán của tác giả.

Các mức lương tối thiểu thực tế đã tăng lên trong vòng 5 năm qua. Theo giá thực tế, các mức lương tối thiểu đã tăng ở tất cả các loại hình sở hữu nhưng tốc độ tăng ở khu vực nhà nước chậm hơn so với khu vực FDI và khu vực ngoài nhà nước (Hình 3).

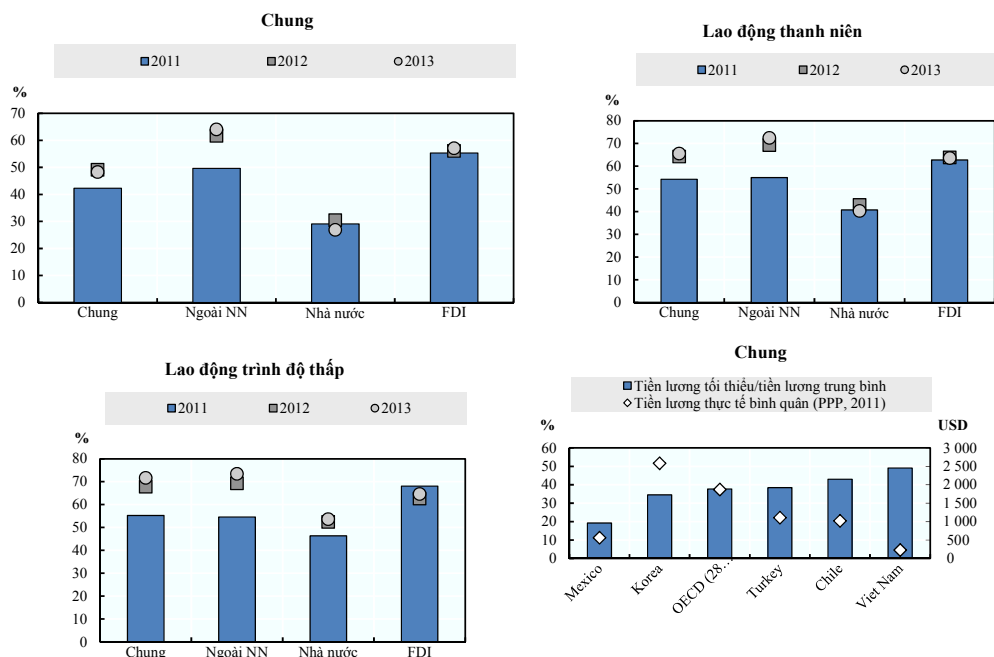
Tỷ trọng lao động có mức lương gần với mức lương tối thiểu thay đổi tùy theo doanh nghiệp và nhóm lao động.

Lao động làm việc trong doanh nghiệp FDI, ngoài nhà nước, lao động trẻ và có trình độ thấp thường được trả mức lương gần với mức lương tối thiểu. Nếu không có mức lương tối thiểu, lương sẽ được xác định theo cung cầu lao động. Theo lý thuyết, nếu không có lương tối thiểu, trong một mô hình cung và cầu đơn giản và xác định, số người muốn làm việc ở mức lương hiện hành sẽ bằng số người doanh nghiệp cần tuyển cũng ở mức lương đó. Mức lương tối thiểu dưới mức lương như trên sẽ là không ràng buộc vì doanh nghiệp sẵn sàng trả lương cao hơn mức lương tối thiểu, nếu trả lương thấp hơn lương tối thiểu, họ không thể tuyển đủ lao động. Ngược lại, nếu mức lương trả thấp hơn lương tối thiểu, mức lương tối thiểu sẽ có tính ràng buộc,

đòi hỏi doanh nghiệp phải trả lương bằng hoặc cao hơn mức lương tối thiểu.

Một phương pháp để đánh giá mức lương tối thiểu có tính ràng buộc hay không là sử dụng mật độ Kernel, tiến hành ước lượng và vẽ biểu đồ phân bố mức lương tối thiểu. Hình 4 minh họa cho phương pháp này, trong đó biến số trong biểu đồ là sự khác biệt giữa logarit của mức lương thực tế và logarit của mức lương tối thiểu đối với mỗi một lao động. Tại mức “0” ở trục hoành, tất cả lao động nhận được chính xác mức lương tối thiểu (ràng buộc), về phía phải của mức “0”, những người có mức lương cao hơn mức lương tối thiểu (không ràng buộc) và về phía trái của mức “0”, những người có mức lương thấp hơn mức lương tối thiểu (ràng buộc). Kết quả cho thấy phần lớn người sử dụng lao động sẵn sàng trả lương cao hơn mức lương tối thiểu theo luật. Cũng có một số khác biệt giữa các doanh nghiệp và các nhóm lao động. Cụ thể, vẫn còn tỷ lệ cao người lao động có mức lương gần với mức lương tối thiểu trong các doanh nghiệp FDI và ngoài nhà nước, hay trong nhóm lao động trẻ và nhóm có trình độ thấp (Hình 4).

Hình 5: Tỷ lệ lương tối thiểu/lương trung bình



Nguồn: Tính toán của OECD dựa trên LFS 2011, 2012, 2013 cho trường hợp Việt Nam và từ số liệu thống kê OECD đối với các nước khác.

So sánh với các nước OECD, Việt Nam có tỷ lệ mức lương tối thiểu/mức lương trung bình khá cao nhưng điều này chủ yếu là do mức lương trung bình ở Việt Nam còn thấp tính theo ngang giá sức mua (PPP).

Năm 2012, ở Việt Nam, mức lương tối thiểu bằng 49% mức lương trung bình, đạt mức cao so với các nước OECD (khoảng 40%) (ILO, 2008; ILO, 2012). Tuy nhiên, mức lương thực tế theo PPP ở Việt Nam lại thấp hơn nhiều so với các nước OECD (Hình 5). Tính theo tỷ lệ so với mức lương trung bình, lương tối thiểu ở Việt Nam đạt khoảng 58% vào năm 2012, cao hơn đáng kể so với tỷ lệ lương tối thiểu/mức lương trung bình. Tỷ lệ lương tối thiểu/lương trung bình cho thấy một tỷ lệ lớn (không hợp lý) lao động đang có mức lương thấp. Điều này cho thấy, nếu tăng các mức lương tối thiểu sẽ tác động đến một tỷ lệ lớn người lao động và sẽ có tác động tích cực tới giảm nghèo, giảm bất bình đẳng và tăng tổng cầu.

Tỷ lệ lương tối thiểu/lương trung bình là khác nhau tùy theo doanh nghiệp và nhóm lao động. Tỷ lệ này đạt thấp nhất ở nhóm lao động làm việc trong khu vực nhà nước và đạt cao nhất ở nhóm lao động trẻ và có trình độ thấp.

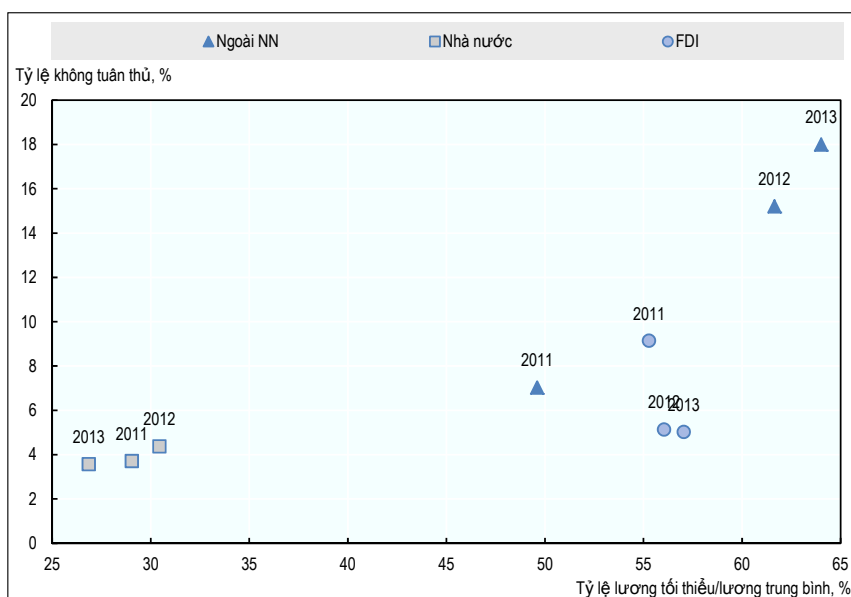
Năm 2013, tỷ lệ lương tối thiểu/lương trung bình đạt 57% ở khu vực FDI và 64% ở khu vực ngoài nhà

nước, trong khi đó chỉ đạt 27% ở khu vực nhà nước. Lao động trẻ và có trình độ thấp có tỷ lệ lương tối thiểu/lương trung bình cao nhất ở tất cả các khu vực, thể hiện mức lương trung bình của họ là thấp hơn.

Tỷ lệ lương tối thiểu/lương trung bình cao hơn có sự liên hệ với tỷ lệ không tuân thủ quy định về lương tối thiểu cao hơn ở khu vực ngoài nhà nước.

Nghiên cứu các nước đang phát triển chỉ ra rằng, mức lương tối thiểu thấp có xu hướng đi kèm với tỷ lệ tuân thủ cao trong khi mức lương tối thiểu cao hơn có xu hướng đi kèm với tỷ lệ tuân thủ thấp hơn (ILO, 2012). Tại Việt Nam, trong giai đoạn 2011-2013, tỷ lệ lương tối thiểu/lương trung bình đã tăng ở tất cả các khu vực, trong đó mức tăng đặc biệt cao ở khu vực ngoài nhà nước. Mối liên hệ giữa mức lương tối thiểu và tỷ lệ tuân thủ trong ba khu vực được thể hiện trong Hình 6. Biểu đồ cho thấy, trong khu vực ngoài nhà nước, điểm số về việc không tuân thủ diễn biến cùng chiều với tỷ lệ lương tối thiểu/lương trung bình. Tuy nhiên, điều này không đúng đối với khu vực nhà nước và khu vực FDI, nơi mà tỷ lệ lương tối thiểu/lương trung bình tăng khiếm tốn. Trong thực tế, mức tăng chậm xét về tỷ lệ lương tối thiểu/lương trung bình ở khu vực FDI đi kèm với việc tăng mức độ tuân thủ quy định về lương tối thiểu.

Hình 6: Tỷ lệ lương tối thiểu/lương trung bình và tỷ lệ không tuân thủ



Nguồn: Tính toán dựa trên LFS 2011, 2012, 2013.

4. Tác động của lương tối thiểu tới việc làm

4.1. Mô hình kinh tế lượng

Nghiên cứu tác động của việc thay đổi lương tối thiểu đến việc làm ở Việt Nam sử dụng dữ liệu Điều tra Lao động – Việc làm trong 3 năm gần nhất, từ 2011 đến 2013. Các mức lương tối thiểu đã thay đổi đáng kể trong giai đoạn này với mức tăng trung bình đạt 24,5%/năm. Phân tích sử dụng phương pháp luận được ILO sử dụng năm 2013. Số liệu sử dụng trong nghiên cứu này là số liệu cấp huyện thay vì số liệu cấp tỉnh. Điều này cho phép nâng cao chất lượng nghiên cứu ở hai khía cạnh. *Thứ nhất*, mức tổng hợp ở cấp thấp hơn cho phép xây dựng các biến số ở cấp huyện và tính đến hiệu ứng cố định ở cấp huyện thay vì cấp tỉnh. *Thứ hai*, vì các mức lương tối thiểu theo vùng được xác định ở cấp huyện, thông tin bổ sung này cho phép tính đến từng lao động và từng mức lương tối thiểu trong huyện mà lao động sinh sống, hơn là chỉ tính ở mức trung bình ở cấp tỉnh. Mô hình ước lượng như sau:

$$\ln(EMP_{ct}) = a_0 + a_1 \ln(MW_{ct}) + a_2 X_{ct} + \varepsilon_{ct}$$

Trong đó, EMP_{ct} là tỷ lệ việc làm so với dân số, được tính bằng số việc làm/dân số trong huyện c tại thời điểm t , sẽ cho giá trị các năm 2011, 2012, 2013; MW_{ct} là chỉ số lương tối thiểu cho mỗi vùng lương tối thiểu, được tính bằng trung bình có trọng số các mức lương tối thiểu thực tế của mỗi huyện; X_{ct} là tập hợp các biến kiểm soát được bổ sung trong quá trình hồi quy, bao gồm những biến để kiểm soát đặc

điểm của các huyện ví dụ tỷ lệ % dân số trong mỗi huyện có trình độ giáo dục tiểu học hoặc thấp hơn và tỷ lệ thanh niên trong mỗi huyện. Nó cũng bao gồm phương thức để đánh giá hoạt động kinh tế và sự biến động của mỗi đơn vị cấp huyện. Sẽ là phù hợp khi sử dụng tỷ lệ thất nghiệp của nam giới trưởng thành hoặc tổng sản phẩm quốc dân (GNP), tuy nhiên do những số liệu này là không sẵn có ở các cấp thấp hơn cấp quốc gia nên biến số chỉ số cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) được dùng để thay thế. PCI được thiết kế để đánh giá mức độ dễ dàng trong kinh doanh, điều hành kinh tế và nỗ lực cải cách hành chính của chính quyền địa phương tại 63 tỉnh, thành phố ở Việt Nam. Tương tự GNP, mức PCI cao hơn được kỳ vọng sẽ có tác động tích cực tới việc làm ở địa phương hoặc ít nhất biến số này sẽ phản ánh tình hình kinh tế khác biệt ở khía cạnh địa lý. Để giải quyết vấn đề nội sinh (endogeneity) của biến chỉ số lương tối thiểu, phương pháp ước lượng bình phương nhỏ nhất hai giai đoạn (2SLS) được sử dụng.

4.2. Dữ liệu

Bộ số liệu điều tra Lao động – Việc làm: cuộc điều tra mẫu quốc gia về Lao động - Việc làm được Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội tiến hành hàng năm trong giai đoạn từ 1997-2006. Từ năm 2007 đến nay, Tổng cục Thống kê tiếp tục thực hiện cuộc điều tra này. Đặc biệt, từ năm 2012, cuộc điều tra được tiến hành hàng quý nhằm cập nhật hơn

Bảng 2: Tác động của lương tối thiểu tới việc làm - Mô hình ước lượng bình phương nhỏ nhất hai giai đoạn, với biến phụ thuộc là việc làm

| | Model 1 | Model 2 | Model 3 | Model 4 |
|--------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|--------------------|
| Ln(MW) | 0.055** (0.025) | 0.046** (0.024) | 0.046* (0.025) | 0.093** (0.040) |
| Tỷ lệ lao động có trình độ thấp | | 0.088*** (0.023) | 0.091*** (0.023) | 0.094** (0.032) |
| Tỷ lệ thanh niên (Share of youth) | | | -0.027 (0.056) | -0.032 (0.075) |
| Chỉ số cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) | | | | 0.003* (0.001) |
| Hằng số (Constant) | -0.647*** (0.171) | -0.624*** (0.169) | -0.616*** (0.181) | |
| Số quan sát (Number of observations) | 2047 | 2047 | 2047 | 1363 |

Ghi chú: độ lệch chuẩn được thể hiện trong ngoặc đơn. * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

Nguồn: Tính toán của tác giả dựa trên LFS 2011, 2012, 2013.

những biến động trong thị trường lao động. Mục đích của cuộc điều tra nhằm thu thập các thông tin cơ bản về thị trường lao động hàng năm, phù hợp với các chuẩn mực quốc tế, phục vụ việc đánh giá sự biến động của thị trường lao động giữa các quý trong năm và phản ánh ảnh hưởng của tình hình kinh tế lên thị trường lao động nước ta. Các thông tin tổng hợp đại diện cho cả nước, khu vực thành thị và nông thôn, 6 vùng kinh tế- xã hội, Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh sau mỗi quý điều tra và các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương đối với cả năm điều tra.

4.3. Kết quả và bình luận

Để phân tích thêm về tác động của mức lương tối thiểu, các mô hình thực nghiệm tương tự được xây dựng, trong đó sử dụng tỷ lệ lương tối thiểu/lương trung bình. Trong cả hai trường hợp, kết quả ước lượng cho thấy tác động là tích cực dù nhỏ và có ý nghĩa thống kê. Để kiểm tra tác động đến việc làm trong các nhóm như lao động trẻ và có trình độ thấp, tỷ lệ việc làm được ước lượng chung cũng như riêng cho nhóm lao động trẻ và có trình độ thấp. Kết quả ước lượng cho thấy không có ý nghĩa thống kê đối với cả hai nhóm lao động.

Kết quả cho thấy chính sách lương tối thiểu được đánh giá là công cụ hiệu quả nhằm bảo vệ những

người có thu nhập thấp trong khi không tạo hiệu ứng tiêu cực đến việc làm.

Phạm vi bao phủ của chính sách lương tối thiểu là vấn đề cần lưu tâm vì hiện chỉ có 1/3 số lao động được bảo vệ bởi những quy định về lương tối thiểu. Theo đó, để tăng ý nghĩa của chính sách lương tối thiểu, cần mở rộng phạm vi bao phủ và nâng cao hiệu lực thực thi của chính sách thông qua những cơ chế đáng tin cậy. Hiện nay, phạm vi bao phủ chính sách đạt mức cao đối với lao động làm việc trong khu vực nhà nước và khu vực FDI nhưng đạt mức thấp đối với lao động làm việc trong khu vực ngoài nhà nước. Các chính sách truyền thống như thuế, an sinh xã hội và lương tối thiểu chủ yếu chỉ tác động đến khu vực chính thức; trong khi phần lớn lao động trong khu vực ngoài nhà nước làm việc trong khu vực phi chính thức- khu vực mà ảnh hưởng của chính sách là rất hạn chế. Cùng với sự phát triển kinh tế, khu vực phi chính thức sẽ dần thu hẹp; tuy nhiên, trong giai đoạn hiện nay, vẫn cần có những chính sách có phạm vi bao phủ rộng hơn để bảo vệ người lao động tự làm hoặc lao động làm việc trong khu vực phi chính thức và tạo nguồn thu. Bên cạnh đó, cần tăng cường năng lực thanh tra về lao động, bao gồm việc củng cố hệ thống giám sát và áp dụng chế tài đối với những trường hợp không tuân thủ. □

Lời thừa nhận/cảm ơn:

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Quỹ phát triển khoa học và công nghệ quốc gia (NAFOSTED) trong đề tài mã số III.4-2011.15

Tài liệu tham khảo

- Brown, C. (1999), 'Minimum Wages, Employment and the Distribution of Income', In *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3. Edited by O. Ashenfelter and D. Card. Elsevier Science, 1999: 2101-2163.
- Brown, C., C. Gilroy & A. Kohen (1982), 'The effect of the minimum wage on employment and unemployment', *Journal of Economic Literature*, (June), pp. 487-528.
- Card, David & Alan B. Krueger (1995), *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*, Princeton, N.J.: Princeton University Press, 422 pp.
- Card, David, & Alan B. Krueger (2000), 'Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Reply', *American Economic Review*, 90(5): 1397-1420.
- Card, David; Krueger, Alan B. (1994), 'Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania', *The American Economic Review*, Vol. 84, No. 4, pp.772-793.
- D. Neumark & W.L. Wascher (2007), 'Minimum Wages and Employment', *Foundations and Trends in Microeconomics*, Vol. 3, No. 1+2, pp 1-182.
- Dolado, J., F. Felgueroso & J. Jimeno (2000), 'The Role of the Minimum wage in the Welfare State: An Appraisal', IZA Discussion Paper No. 152 (Bonn: IZA).
- Freeman, R. B. (1994), 'Minimum Wages – Again!', *International Journal of Manpower*, 15(2): 8-25.
- Hamermesh, D. (1986), *The demand for labor in the long run*, 429–71 in Ashenfelter, O. and Layard, R. (ed.), *Handbook of Labor Economics*, Volume 1, North-Holland, Amsterdam.
- ILO (2008), *Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence*, Global Wage Report.
- ILO (2012), *Wages and Equitable Growth*, Global Wage Report.
- Katz, L. F., & A. B. Krueger (1992), 'The Effect of the Minimum Wage on the FastFood Industry', *Industrial and Labor Relations Review*, 46: 6-21.
- Lemos, S. (2004), 'The Effect of the Minimum Wage on Prices', Discussion Paper No.1072, The Institute for the Study of Labor (IZA).
- Montenegro, C., & C. Pagés (2004), *Who Benefits from Labor Market Regulations? Chile 1960-1998*, in *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean.*, ed. by J.Heckman, and C. Pagés. Cambridge, MA.: NBER and University of Chicago.
- Nguyễn Việt Cường (2009), *Tác động của tăng lương tối thiểu đến việc làm, tiền lương và chi tiêu của người lao động: Bằng chứng từ Việt Nam*, Báo cáo nghiên cứu cho Bộ Lao động Thương binh và Xã hội.
- Rama, M. (2001), 'The Consequences of Doubling the Minimum Wage: The Case of Indonesia', *Industrial and Labor Relations*, 54(4):864–81.

Thông tin tác giả:

* **Nguyễn Thị Lan Hương**, Phó giáo sư, tiến sĩ

- Tổ chức tác giả công tác: Viện Khoa học Lao động và Xã hội

- Lĩnh vực nghiên cứu chính: Lao động, việc làm, tiền lương và các vấn đề xã hội

- Một số tạp chí đã đăng tải công trình nghiên cứu: *Tạp chí Kinh tế và Phát triển; Tạp chí nghiên cứu kinh tế; Tạp chí Lao động Xã hội.*

- Địa chỉ email: nguyenlanhuong1060@yahoo.com

** **Phạm Ngọc Toàn**, Thạc sĩ

- Tổ chức tác giả công tác: Viện Khoa học Lao động và Xã hội

- Lĩnh vực nghiên cứu chính: Việc làm, tiền lương, năng suất lao động và các vấn đề xã hội

- Một số tạp chí đã đăng tải công trình nghiên cứu: *Tạp chí Kinh tế và Phát triển; Tạp chí Kinh tế và Dự báo, Tạp chí Thông tin và dự báo kinh tế xã hội*

- Địa chỉ liên hệ: Địa chỉ email: ngoctoan.tkt@gmail.com