

# TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU, VIỆC LÀM VÀ THẤT NGHIỆP Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Nguyễn Vĩnh Giang

Khoa Kinh tế và Quản lý Nguồn Nhân lực, Đại học Kinh tế Quốc dân

Email: gignnl@gmail.com

Ngày nhận: 8/8/2016

Ngày nhận bản sửa: 8/12/2016

Ngày duyệt đăng: 25/2/2017

## Tóm tắt:

Tỷ lệ tăng tiền lương tối thiểu năm 2016 là 12,4% so với năm 2015. Ngày 01 tháng 08 năm 2016, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và công nghiệp Việt Nam, và Hội đồng tiền lương quốc gia đã thống nhất đề xuất tỷ lệ tăng tiền lương tối thiểu năm 2017 là 7,3%. Có rất nhiều vấn đề liên quan đến tăng tiền lương tối thiểu, nhưng trong phạm vi bài viết này, tác giả không đề cập đến mức tăng tiền lương tối thiểu bao nhiêu là phù hợp, mà chỉ bàn luận đến những tác động của tiền lương tối thiểu khi tăng sẽ ảnh hưởng đến việc làm và thất nghiệp như thế nào. Từ đó, đưa ra khuyến nghị về nguyên tắc tính lương tối thiểu, các yếu tố xác định mức tăng tiền lương tối thiểu và cơ quan thực hiện công bố mức lương tối thiểu.

**Từ khóa:** Độ co giãn của cung và cầu, thất nghiệp, tiền lương tối thiểu, việc làm.

## Minimum wage, employment and unemployment in Vietnam

### Abstract:

The rate of minimum wage increase in 2016 was 12.4% compared to 2015. On August 1st, 2016, Vietnam General Confederation of Labour, Vietnam Chamber of Commerce and Industry, and National Wages Council agreed that the proposed rate of the minimum wage increase in 2017 would be 7.3%. There are many issues related to the minimum wage increase. This paper discusses the impacts of the minimum wage increase on employment and unemployment. The paper also provides government agencies with recommendations for calculation of the minimum wage and determinants of the minimum wage.

**Keywords:** Elasticity of demand and supply; unemployment; minimum wage; employment.

## 1. Giới thiệu

Một ý nghĩa rất quan trọng khi tăng tiền lương tối thiểu là nhằm đảm bảo mức sống tối thiểu cho người lao động. Tuy nhiên, việc tăng tiền lương tối thiểu sẽ có những tác động nhiều mặt, trên nhiều lĩnh vực, cả tích cực và tiêu cực, đặc biệt đối với việc làm và thất nghiệp của người lao động. Trong phạm vi bài viết này, tác giả tập trung nghiên cứu những tác động tiêu cực của việc tăng tiền lương tối thiểu đến việc làm và thất nghiệp, từ đó đề xuất một số khuyến nghị với các nhà quản lý nhằm đưa ra quyết định về

tăng tiền lương tối thiểu hợp lý, thúc đẩy quá trình phát triển kinh tế hiệu quả.

## 2. Phương pháp nghiên cứu, cơ sở lý luận và thực tiễn về tiền lương tối thiểu

### 2.1. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu thực hiện bài viết này chủ yếu sử dụng nghiên cứu định tính. Trên cơ sở hệ thống hóa lý thuyết về tiền lương tối thiểu, dựa trên các lý thuyết của một số nhà khoa học ngoài nước, tổng hợp các dữ liệu thực tiễn về tiền lương tối thiểu,

tham khảo, tổng hợp và phân tích các ý kiến của các chuyên gia, cán bộ lãnh đạo, quản lý về lĩnh vực tiền lương, lao động và việc làm, từ đó rút ra các kết luận, bản luận và đề xuất các khuyến nghị.

## 2.2. Cơ sở lý luận và thực tiễn về tiền lương tối thiểu

### 2.2.1. Khái niệm, đặc trưng và chức năng

Theo điều 91, Bộ Luật Lao động (2012) quy định: “Mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.” (Quốc Hội, 2012)

Như vậy, tiền lương tối thiểu có mấy đặc trưng cơ bản: Tiền lương tối thiểu được luật hóa và do nhà nước quy định, là mức trả công thấp nhất cho khu vực áp dụng tiền lương tối thiểu (người sử dụng lao động không được trả thấp hơn mức này); Tiền lương tối thiểu không cố định mà tùy thuộc giá cả từng thời kỳ cần được điều chỉnh tăng lên nhằm đảm bảo mức sống tối thiểu cho người hưởng lương.

Điều đó cũng cho thấy tiền lương tối thiểu có những chức năng cơ bản sau: chống đói nghèo và bóc lột, nhất là nhóm lao động yếu thế trong xã hội; là lưới an toàn chung cho người hưởng lương, đáp ứng các nhu cầu tối thiểu cho người lao động và gia đình họ, và là cơ sở để tính mức bảo hiểm xã hội.

### 2.2.2. Tiền lương tối thiểu danh nghĩa và tiền lương tối thiểu thực tế

Tiền lương tối thiểu danh nghĩa (TLTTDN) là số lượng tiền tệ được Nhà nước quy định để trả lương cho người lao động giản đơn nhất trong điều kiện bình thường của xã hội.

Tiền lương tối thiểu thực tế (TLTTTT) được biểu hiện bằng số lượng và chất lượng hàng hóa dịch vụ trao đổi được bằng số lượng tiền lương tối thiểu danh nghĩa. Điều đó có nghĩa là TLTTDN và TLTTTT có mối quan hệ chặt chẽ với nhau thông qua giá cả tiêu dùng trên thị trường, qua công thức sau:

$$Imintt = Imindn/Igc$$

Trong đó:

*Imintt*: là chỉ số tiền lương tối thiểu thực tế;

*Imindn*: chỉ số tiền lương tối thiểu danh nghĩa;

*Igc*: chỉ số giá cả;

Điều quan trọng là TLTTTT có đảm bảo được mức sống tối thiểu cho người lao động hay không, và điều đó phụ thuộc vào cả hai TLTTDN và giá cả.

Nhất là giá cả, rất khó kiểm soát và ổn định. Nhiều yếu tố tác động vào nền kinh tế làm cho giá cả tăng và lạm phát phát sinh. Điều đó bắt buộc Nhà nước phải giám sát và điều chỉnh tăng TLTTDN nhằm đảm bảo TLTTTT đáp ứng được mức sống tối thiểu cho người lao động trong từng thời kỳ.

### 2.2.3. Tiền lương tối thiểu với độ co giãn của cung và cầu lao động

Độ co giãn của cung lao động ( $\epsilon_{cg}$ ) cho biết tỷ lệ % thay đổi cung lao động (số giờ tham gia lao động) khi thay đổi 1% tiền lương.

$$\epsilon_{cg} = \% \text{ thay đổi số giờ làm việc} / \% \text{ thay đổi mức tiền lương}$$

Nếu  $\epsilon_{cg}$  có giá trị âm, nghĩa là tiền lương tăng lên làm cung lao động giảm đi, nếu là dương thì cung lao động tăng lên. Khi trị tuyệt đối của  $\epsilon_{cg}$  nhỏ hơn 1, cung lao động ít co giãn, lớn hơn 1 cung lao động coi là co giãn (nghĩa là số giờ làm việc chịu ảnh hưởng mạnh của tiền lương).

Độ co giãn của cung lao động rất khác nhau vì phụ thuộc mẫu khảo sát: đối tượng khảo sát nam hay nữ, già hay trẻ. Hơn nữa, việc xác định số giờ làm việc (cung lao động) của cá nhân, tiền lương, thu nhập không lao động rất khó ước lượng. Số giờ làm việc để ước lượng cung lao động theo đơn vị thời gian một ngày, một tuần hay một năm sẽ cho độ co giãn khác nhau, độ co giãn cung lao động cũng còn phụ thuộc người lao động được trả lương và mức tiền lương trả theo giờ, tháng hay năm.

Độ co giãn của cầu lao động ( $\epsilon_{cu}$ ) là phần trăm thay đổi số lao động cần thuê khi thay đổi 1% tiền lương, và được xác định theo công thức sau:

$$\epsilon_{cu} = \% \text{ thay đổi số lao động cần thuê} / \% \text{ thay đổi mức tiền lương}$$

Độ co giãn của cầu lao động trong ngắn hạn và dài hạn giống nhau là đều mang dấu âm (tức là tiền lương tăng lên thì cầu lao động đều giảm xuống), nhưng khác nhau là độ co giãn cầu lao động trong dài hạn co giãn hơn cầu lao động trong ngắn hạn (vì dài hạn có đủ thời gian và điều kiện để điều chỉnh cả vốn và lao động, trong khi ngắn hạn chỉ điều chỉnh được lao động mà vốn không thay đổi). Cầu lao động được gọi là co giãn nếu có độ co giãn với giá trị tuyệt đối lớn hơn 1, không co giãn nếu giá trị tuyệt đối nhỏ hơn 1.

Như vậy, khi Nhà nước tăng tiền lương tối thiểu danh nghĩa, mặt bằng tiền lương nói chung sẽ tăng lên và tác động đến cung cầu lao động trên thị trường. Tùy thuộc mức tăng tiền lương tối thiểu bao

**Bảng 1: Mốc thời gian áp dụng và mức tiền lương tối thiểu danh nghĩa qua 23 năm qua**

Đơn vị: ngàn đồng

Tháng/ Năm	4/ 1993	1/ 1997	1/ 2000	1/ 03	10/ 05	1/ 08	5/ 09	5/ 10	5/ 11	5/ 12	7/ 13	1/ 14	1/ 15	5/ 16
TLminc	120	144	180	290	350	540	650	730	830	1.050	1.150	1.150	1.150	1.210

Nguồn: Tác giả tổng hợp

nhiều sẽ tác động đến độ co giãn của cung cầu lao động ở các khu vực, các ngành, các đối tượng lao động rất khác nhau làm cho biến động về cung cầu lao động trên thị trường lao động rất khó dự đoán và kiểm soát.

#### 2.2.4. Thực trạng tăng tiền lương tối thiểu danh nghĩa trong những năm qua

Tháng 4 năm 1993, Nhà nước mới bắt đầu quy định và áp dụng tiền lương tối thiểu. Hơn hai chục năm qua, Nhà nước chỉ cải cách tiền lương năm 1993 và tháng 10 năm 2004, nhưng tiền lương tối thiểu không tăng cùng với thời điểm cải cách tiền lương mà được điều chỉnh gắn với sự biến động giá cả và nâng cao mức sống, qua các mốc thời gian như Bảng 1.

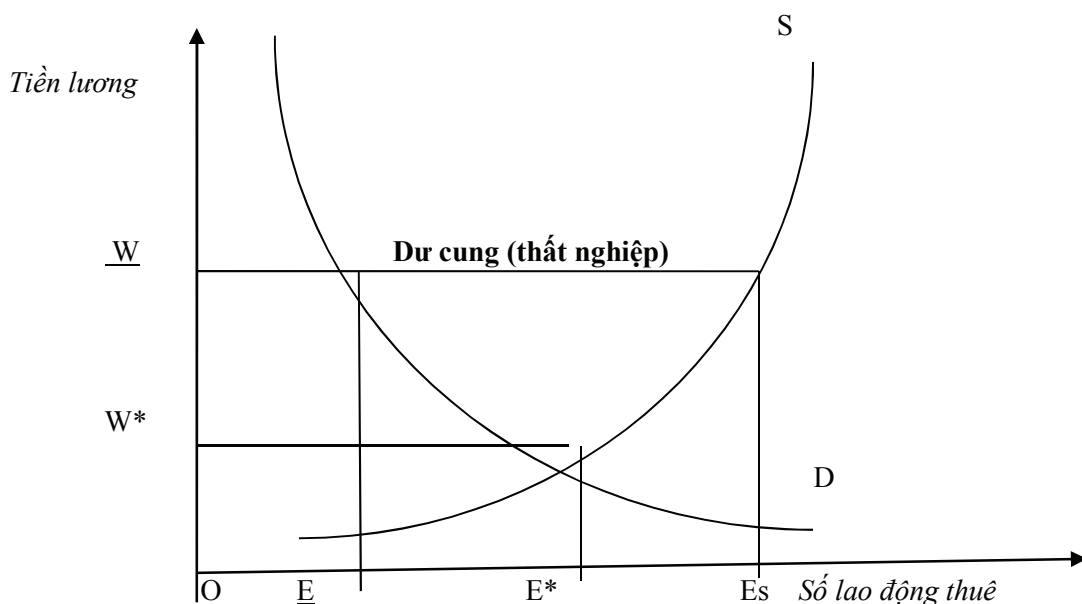
Như vậy, có thể thấy rằng, Nhà nước đã có nhiều cố gắng điều chỉnh tăng mức tiền lương tối thiểu danh nghĩa 13 lần trong vòng 23 năm qua, nhưng hầu như các mức tiền lương tối thiểu vẫn chưa hợp lý. Hơn nữa, thời điểm áp dụng thường quá trễ so với thực tế, làm cho tiền lương tối thiểu thực tế nói

riêng và tiền lương thực tế nói chung của người làm công ăn lương không đáp ứng được mức sống tối thiểu và nhu cầu cuộc sống của họ ở mọi thời kỳ tăng lương. Điều đó tác động nhiều đến mặt bằng lương của thị trường, của xã hội, dẫn tới nhiều bất công và bất cập giữa tiền lương, thu nhập giữa các khu vực, các loại hình kinh tế ở nước ta...

#### 2.2.5. Tác động của tăng tiền lương tối thiểu danh nghĩa đến việc làm, thất nghiệp

Phân tích tác động của tăng tiền lương tối thiểu đối với việc làm và thất nghiệp qua Hình 1. Theo George J. Stigler (1946), ban đầu thị trường lao động cân bằng tại mức tiền công  $W^*$  và mức việc làm  $E^*$ . Nhưng do mức lương cân bằng đó là quá thấp so với mức sống của dân cư nói chung và những người làm công ăn lương trên thị trường, lúc này, chính phủ áp dụng mức tiền công tối thiểu  $\underline{W}$ , cao hơn mức lương cân bằng cũ ( $W^*$ ). Giả sử tiền lương tối thiểu này áp dụng chung cho tất cả người lao động và tất cả người sử dụng lao động trên thị trường lao động phải tuân thủ. Lúc này, người sử dụng lao động sẽ

**Hình 1: Tác động tăng tiền lương tối thiểu đến việc làm, thất nghiệp**



Nguồn: George J. Stigler (1946).

phải trả công cho người lao động cao hơn trước, lợi nhuận bị giảm sút, sẽ quyết định giảm quy mô sản xuất và số lao động được thuê sẽ giảm xuống (cầu lao động giảm) và việc làm chỉ còn  $E$ . Kết quả là một số lượng lao động ( $E^* - E$ ) bị mất việc làm, trở nên thất nghiệp.

Mặt khác, khi tiền lương tối thiểu tăng, đồng nghĩa với việc tiền lương trên thị trường sẽ tăng, khuyến khích những người chưa tham gia nay muốn ra nhập thị trường lao động ( $E_s$ ), tuy nhiên, không dễ gì có được việc làm như mong muốn. Do vậy, có thêm ( $E_s - E^*$ ) người muốn làm việc mà không có được việc làm, trở nên thất nghiệp.

Tổng hợp hai trạng thái trên cho ta thấy, khi tăng tiền lương tối thiểu (từ  $W^*$  lên  $W$ ) sẽ làm cho ( $E_s - E$ ) số lao động bị thất nghiệp, và tỷ lệ thất nghiệp là  $(E_s - E)/E_s$ . Hơn nữa, tình trạng này sẽ kéo dài, vì các ông chủ không muốn thuê thêm lao động, trong khi người lao động muốn làm việc ở mức tiền lương tối thiểu mới ( $E$ ). Kết quả là, khi tăng tiền lương tối thiểu, sẽ làm giảm việc làm và gia tăng thất nghiệp trên thị trường lao động mà không dễ giải quyết trong một sớm một chiều.

### 3. Một số vấn đề cần trao đổi

Từ phân tích chung nêu trên, nghiên cứu này trao đổi thêm về những tác động cụ thể khi tăng tiền lương tối thiểu đối với việc làm, thất nghiệp trên thị trường lao động:

***Tăng lương tối thiểu có lợi cho người lao động vẫn còn có việc làm, nhưng sẽ tước đi nguồn sống của những người lao động bị mất việc làm do tăng lương tối thiểu***

Thật vậy, tiền lương tối thiểu danh nghĩa tăng khi Nhà nước nhận ra tiền lương thực tế của người làm công ăn lương quá thấp. Tiền lương tối thiểu tăng sẽ làm tăng lương, thu nhập cho những người làm công ăn lương, đem lại ích lớn cho những người lao động có tiền lương thu nhập thấp (và thường là những người có trình độ, kỹ năng lao động thấp). Việc tăng vài trăm ngàn đồng với những người có thu nhập hàng chục triệu đồng trở lên và hơn nữa thì chẳng “thảm tháp” gì, nhưng với người lao động có thu nhập 3,4 triệu đồng/ tháng là rất đáng kể. Nhưng tác động tích cực đó chỉ có lợi cho những người có kỹ năng thấp, thu nhập thấp nhưng may mắn vẫn còn có việc làm. Còn những người bị mất việc làm do tăng lương tối thiểu thì đó là thảm họa, mà phần lớn mất việc lại rơi vào những người có kỹ năng thấp, số này lại chiếm tỷ lệ lớn trong đội ngũ lao động của xã hội.

***Tăng tiền lương tối thiểu không làm giảm đói nghèo***

Như đã đề cập ở trên, tăng tiền lương tối thiểu làm tăng tiền lương cho những người có tiền lương thu nhập thấp nhưng lại làm mất việc làm cho một số trong những người này. Nghiên cứu thực tiễn của Burkhauser & cộng sự (1996) ở Mỹ cho thấy: tăng thu nhập do tăng tiền lương tối thiểu chỉ rơi vào khoảng 19% số hộ có thu nhập nằm dưới mức nghèo khó, còn thu nhập tăng lại chiếm trên 50% số hộ có thu nhập gấp hai lần ngưỡng nghèo khó. Điều đó cho thấy ngay cả khi tiền lương tối thiểu không có ảnh hưởng tiêu cực đến việc làm thì việc tăng tiền lương tối thiểu cũng không phải là một cách hiệu quả chống đói nghèo. Đa số trường hợp, lợi ích chỉ đến với những người có mức thu nhập bậc trên cận nghèo, còn những người nghèo đói thì vẫn hoàn toàn nghèo đói.

***Cắt giảm việc làm do tăng tiền lương tối thiểu nhiều hay ít (làm cho tỷ lệ thất nghiệp cao hay thấp) phụ thuộc mức độ vi phạm luật tiền lương tối thiểu phạm vi hẹp hay phổ biến***

Việc thanh tra kiểm soát người sử dụng lao động chấp hành nghiêm luật tăng lương tối thiểu hết sức khó khăn do người sử dụng lao động không tự giác chấp hành, đội ngũ thanh tra yếu và thiếu, người lao động sợ mất việc làm không dám khiếu nại, tổ chức công đoàn chưa bảo vệ chính đáng lợi ích cho người lao động, chế tài xử phạt người sử dụng lao động vi phạm tiền lương tối thiểu chưa đủ sức răn đe, và việc giải quyết thỏa hiệp có lợi cho người sử dụng lao động... Do vậy, các doanh nghiệp vi phạm mà không bị phát hiện (mà rất có thể chiếm tỷ lệ cao) có thể tiếp tục trả thù lao với mức thấp hơn tiền lương cạnh tranh, làm giảm tỷ lệ thất nghiệp. Điều đó nghĩa là, mức độ vi phạm luật tiền lương tối thiểu càng phổ biến thì việc làm cắt giảm ít và tỷ lệ thất nghiệp thấp. Thực tế tại Việt Nam, mức độ vi phạm luật tiền lương tối thiểu khá phổ biến do nhiều nguyên nhân nêu trên nên cũng tác động làm cho tỷ lệ thất nghiệp ở nước ta ở mức thấp.

***Tác động tăng tiền lương tối thiểu đến việc làm và thất nghiệp rất đa dạng, phức tạp đối với khu vực áp dụng và không áp dụng quy định tiền lương tối thiểu, trong các loại hình kinh tế: nhà nước, tư nhân, đầu tư nước ngoài***

Mặc dù Nghị định 122/2015/NĐ-CP quy định đối tượng áp dụng gồm: doanh nghiệp thành lập, tổ chức quản lý và hoạt động theo Luật Doanh nghiệp, liên



hiệp hợp tác xã, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các tổ chức khác của Việt Nam có thuê mướn lao động theo hợp đồng lao động; cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế, và cá nhân người nước ngoài tại Việt Nam có thuê mướn lao động theo hợp đồng lao động (quy định theo vùng, và khu vực đầu tư nước ngoài), nhưng việc kiểm soát là rất khó. Trên thực tế, có hình thành khu vực áp dụng (các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp nhà nước quản lý, các doanh nghiệp nước ngoài, các doanh nghiệp tư nhân vừa và lớn...khu vực thành thị là chủ yếu) và khu vực không áp dụng quy định tiền lương tối thiểu (các cơ sở tư nhân nhỏ, cơ sở dịch vụ, buôn bán lẻ và nhỏ, và khu vực nông thôn)... Do vậy, giữa hai khu vực có sự dịch chuyển lao động rất đa dạng. Người lao động sẽ chuyển đến khu vực nào có mức tiền công mong đợi cao nhất. Nếu khu vực áp dụng tiền lương tối thiểu trả lương kỳ vọng cao hơn khu vực không áp dụng tiền lương tối thiểu, thì luồng lao động sẽ chuyển đến khu vực áp dụng tiền lương tối thiểu để tìm việc làm, làm giảm khả năng tìm được việc làm, độ dài thời gian thất nghiệp tăng lên và làm giảm tiền công kỳ vọng ở đây. Ngược lại, nếu tiền lương ở khu vực không áp dụng cao hơn, luồng lao động di chuyển đến khu vực này sẽ làm giảm tiền lương cạnh tranh, cơ hội tìm việc ở đây sẽ khó khăn hơn. Nếu người lao động có việc làm ở khu vực áp dụng giữ được việc trong một thời gian dài, sẽ khó cho người vừa bước vào khu vực áp dụng tìm công việc làm. Do vậy, người thất nghiệp sẽ chuyển sang tìm việc trong khu vực không áp dụng với tiền lương thấp hơn những lại sẵn việc. Nếu những người lao động đang có việc làm ở khu vực áp dụng không gắn bó với công việc, thì cơ hội tìm việc ở đây sẽ cao, nhiều người sẽ xếp hàng để tìm việc ở khu vực áp dụng.

Kết quả, di chuyển lao động tự do giữa các khu vực cuối cùng sẽ dẫn đến trạng thái khi áp dụng tiền lương tối thiểu ở khu vực áp dụng thì tiền lương sẽ tăng lên và một số lao động sẽ bị mất việc làm. Tuy nhiên, họ có thể chuyển sang khu vực không áp dụng tiền lương tối thiểu và tìm được việc làm (dịch vụ, buôn bán nhỏ chẳng hạn) sẽ làm cho số lao động có việc làm ở khu vực không áp dụng tăng lên và tiền lương ở khu vực này giảm xuống. Tuy nhiên, những lao động trong khu vực không áp dụng có tiền công thấp cũng có thể di chuyển sang khu vực áp dụng đến khi tìm được tiền lương tối thiểu hoặc tiền lương cao hơn, và điều đó làm cho việc làm trong khu vực không áp dụng giảm xuống và tiền

công ở đây tăng lên.

Điều này cho thấy việc tự do rời bỏ hay gia nhập thị trường lao động có thể làm cân bằng tiền công thực tế trong nền kinh tế mà không phụ thuộc quyết định của nhà nước quy định tiền lương tối thiểu cho các vùng. Nếu người lao động có thể tự do di chuyển giữa các khu vực, giữa các vùng dễ dàng thì quá trình di chuyển đó sẽ vẫn tiếp diễn. Khi người lao động vẫn còn kỳ vọng đến khu vực nào mà họ sẽ tìm được việc làm với mức tiền công cao hơn, thì di chuyển lao động vẫn xảy ra, cho đến khi tiền công kỳ vọng bằng nhau giữa các khu vực. Ở Việt Nam hiện nay, Nhà nước đang quy định tiền lương tối thiểu khác nhau theo 4 vùng, nếu các điều kiện thuận lợi cho việc di chuyển lao động đảm bảo, thì quá trình này sẽ diễn ra sôi động, liên tục cho đến khi không còn sự chênh lệch về tiền lương giữa các vùng nữa. Tuy nhiên, việc di chuyển lao động trên thị trường lao động nước ta hiện nay rất hạn chế nếu không nói là rất khó khăn (do thiếu việc làm, do cơ chế, chính sách, do trình độ người lao động, do thói quen tập quán sợ phiêu lưu, mạo hiểm chuyển nghề, chuyển nơi làm việc, sinh sống...).

Bên cạnh đó, trong các tổ chức doanh nghiệp nhà nước quản lý, việc tuyển dụng và cho nghỉ việc bị ràng buộc bởi nhiều chính sách của Nhà nước. Thông thường lao động trong tổ chức kinh tế nhà nước thường ổn định, ít biến động, nên mặc dù tăng tiền lương tối thiểu, việc cắt giảm việc làm thường ít thực hiện. Ngược lại, loại hình tổ chức, doanh nghiệp tư nhân và đầu tư nước ngoài, việc tăng tiền lương tối thiểu sẽ tác động ngay đến chi phí lao động, người sử dụng lao động dễ chủ động cắt giảm lao động linh hoạt theo tình hình hoạt động sản xuất trong tổ chức của họ.

***Đối tượng lao động khác nhau, khoảng thời gian áp dụng, và ngành nghề khác nhau cũng sẽ có kết quả khác nhau về việc làm và thất nghiệp khi tăng tiền lương tối thiểu***

Đối với thanh niên, một khảo sát của Brown & cộng sự (1982) cho thấy, độ co giãn việc làm của lao động thanh niên theo tiền lương tối thiểu từ -0,1 đến -0,3. Nói cách khác, cứ 10% tăng tiền lương tối thiểu làm giảm việc làm của lao động thanh niên từ 1% đến 3%.

Tuy nhiên, độ co giãn việc làm khi tăng tiền lương tối thiểu tính cho một khoảng thời gian ngắn sẽ khác nếu được tính theo khoảng thời gian dài. Tăng tiền lương tối thiểu thường có tác động sau

khi luật có hiệu lực từ 1 đến 2 năm. Những người sử dụng lao động có thể không thay đổi lao động chính xác vào ngày mà luật có hiệu lực, nhưng họ sẽ có thể điều chỉnh dần dần khi các chi phí lao động tăng lên do bắt buộc tăng tiền lương tối thiểu theo qui định. Trước và ngay khi tuân thủ quy định tiền lương tối thiểu, độ co giãn việc làm do tăng tiền lương tối thiểu sẽ rất nhỏ (gần bằng 0), nhưng với khoảng thời gian dài thì độ co giãn mang dấu âm và giá trị tuyệt đối lớn hơn nhiều (việc làm cắt giảm nhiều).

Hơn nữa, nếu khảo sát co giãn việc làm do tăng tiền lương tối thiểu với ngành nghề khác nhau cũng cho những kết quả rất khác nhau. Ví dụ, nếu tiền lương tối thiểu tăng lên sẽ tác động làm giảm việc làm với những ngành nghề dệt may, dịch vụ, sản xuất nhỏ, nhưng sẽ ít tác động đối với những ngành nghề sản xuất công nghệ kỹ thuật như lắp ráp sản xuất điện tử (đòi hỏi kỹ thuật phức tạp và luôn tiến bộ nhanh). Cũng có thể do công nghệ của các doanh nghiệp có tính đặc thù, số lao động sẽ tương đối cố định cho từng công đoạn, công việc, thì dù tăng tiền lương tối thiểu cũng không thể giảm lao động được, nhưng với những doanh nghiệp có dây chuyền công nghệ gồm nhiều lao động thay thế ở mỗi công đoạn thì có thể sẽ có cắt giảm lao động.

**Mức tăng (hay tỷ lệ tăng) tiền lương tối thiểu nhiều hay ít sẽ tác động đến mức độ cắt giảm việc làm nhiều hay ít (làm cho tỷ lệ thất nghiệp cao hay thấp)**

Rõ ràng, tỷ lệ tăng tiền lương tối thiểu càng nhiều thì việc làm càng giảm và tỷ lệ thất nghiệp càng tăng và cung, cầu lao động càng co giãn. Điều đó cho thấy việc xác định tỷ lệ tăng tiền lương tối thiểu (hay mức tăng tiền lương tối thiểu) là hết sức quan trọng, không thể chỉ dựa trên sự phán đoán theo cảm tính mà phải trên cơ sở nghiên cứu và khảo sát thực tiễn một cách khoa học.

Mức tăng tiền lương tối thiểu năm 2016 theo Nghị định 122/2015/NĐ – CP là 12,4% so với năm 2015, nhưng chưa đáp ứng được kỳ vọng, chưa đáp ứng được mức sống tối thiểu của người lao động. Trong buổi tọa đàm giữa Ban Quan hệ lao động Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam (LĐLĐVN), Viện Công nhân Công đoàn và LĐLĐ Thành phố Hồ Chí Minh ngày 26 tháng 4 năm 2016, các đại biểu cho rằng mức tiền lương tối thiểu năm 2016 mới chỉ đáp ứng được 80% mức sống tối thiểu của người lao động.

Một cuộc phỏng vấn của Hoàng Mạnh (2016a) với Thứ trưởng Phạm Minh Huân cho biết: chuẩn

bị lộ trình tăng lương tối thiểu năm 2017, ngày 20 tháng 7 năm 2016, Hội đồng tiền lương quốc gia, Tổng LĐLĐVN đã đề xuất trung bình tăng lương tối thiểu vùng năm 2017 là 11,11%. Mức tăng này tương ứng từ 250.000 - 400.000 đồng cho 4 vùng. Dự kiến vùng 1 tăng 400.000 đồng; vùng 2 tăng 350.000 đồng; vùng 3 tăng 300.000 đồng; vùng 4 tăng 250.000 đồng. Như vậy, mức tăng vùng 1 đáp ứng cao nhất 92,85%; vùng 3 thấp nhất chỉ đáp ứng 88,5% nhu cầu sống tối thiểu. Ngược lại, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) đề xuất mức tăng từ 100.000 - 180.000 đồng cho 4 vùng. Tính trung bình, mức tăng là 4,62%. Ngày 01 tháng 08 năm 2016, ba cơ quan trên đã thống nhất đề nghị Chính phủ quyết định tỷ lệ tăng tiền lương tối thiểu là 7,3%. So sánh với các nước như Lào, Campuchia, Myanmar, Ấn Độ, Malayxia và Thái Lan thì mức tăng tiền lương tối thiểu ở nước ta nhanh hơn. Tuy nhiên, những căn cứ để xác định tăng lương tối thiểu, các tổ chức trên vẫn xác định theo Bộ Luật Lao động gồm 3 yếu tố: nhu cầu, điều kiện kinh tế xã hội và tiền công trên thị trường. Hay nói cách khác, xác định mức lương tối thiểu chủ yếu dựa vào tác động của chỉ số giá sinh hoạt và nhu cầu sống tối thiểu. Ba cơ quan đưa ra các tiêu thức và mức tính khác nhau. VCCI bảo vệ doanh nghiệp và ổn định giá thành, gắn vào năng suất lao động nên mức tăng lương tối thiểu ở mức thấp. Tổng LĐLĐVN muốn đảm bảo mức sống cao hơn nên đề xuất mức tăng cao. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội có cách tính dung hòa, ba bên bàn luận rồi chia bình quân (Hoàng Mạnh, 2016b). Như vậy, với cách xác định tăng lương tối thiểu trên thì rõ ràng chưa xem xét tới yếu tố: *giảm việc làm và tăng thất nghiệp khi tăng tiền lương tối thiểu...* mà như phân tích ở trên nó có tác động lớn đến cuộc sống của người lao động và biến động của thị trường lao động.

#### 4. Khuyến nghị

*Thứ nhất*, cần thống nhất về nguyên tắc tính lương tối thiểu phải đảm bảo mặt bằng tiền lương của thị trường, tăng lương chậm hơn tăng năng suất lao động, đảm bảo lợi ích của doanh nghiệp và đảm bảo đời sống cho người lao động, nhất là đảm bảo việc làm, tránh thất nghiệp do tăng lương tối thiểu.

*Thứ hai*, việc xác định và công bố mức sống tối thiểu phải do một cơ quan nhà nước thực hiện (nên chăng là Tổng cục Thống kê) và được xác định trên cơ sở: nhu cầu lương thực, thực phẩm, nhu cầu đời sống văn hóa tinh thần, nhà ở, điện nước,... với một

bộ tiêu chí đánh giá cụ thể về hao phí thể lực và tính toán số tiền bao nhiêu để bù đắp calo các hao phí đó.

*Thứ ba*, xác định mức tăng tiền lương tối thiểu (tỷ lệ tăng lương tối thiểu) ngoài 3 yếu tố nêu trên, cần đưa thêm các yếu tố: năng suất lao động, tương quan khu vực, phát triển doanh nghiệp và đặc biệt cần thêm yếu tố việc làm, thất nghiệp.

*Thứ tư*, để bổ sung yếu tố việc làm, thất nghiệp vào việc xác định tỷ lệ tăng lương tối thiểu, các cơ quan chức năng cần tổ chức khảo sát thực tiễn

với mẫu đa dạng, toàn diện theo khu vực, loại hình doanh nghiệp, ngành nghề, đối tượng lao động... để có thể xác định mối tương quan giữa tăng lương tối thiểu với giảm việc làm, tăng thất nghiệp như thế nào, nhằm góp phần xác định mức tăng tiền lương tối thiểu cho hợp lý trong từng thời kỳ.

### **Tài liệu tham khảo**

- Charles Brown, Curtis Gilroy & Andrew Kohen (1982), 'The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment', *Journal of Economic Literature*, 20, 487-528.
- George J. Stigler (1946), 'The Economics of Minimum Wage Legislation', *American Economic Review*, 36, 358-365.
- Hoàng Mạnh (2016a), 'Thứ trưởng Phạm Minh Huân: Hy vọng chốt mức lương tối thiểu 2017 trong tháng 7', *Dantri*, truy cập lần cuối ngày 01 tháng 07 năm 2016, từ <<http://dantri.com.vn/487.htm>>.
- Hoàng Mạnh (2016b), 'Đại biểu quốc hội Bùi Sĩ Lợi: Lương tối thiểu năm 2017 khó tăng cao', *Dân tri*, truy cập lần cuối ngày 13 tháng 06 năm 2016, từ <<http://dantri.com.vn/223.htm>>.
- Quốc Hội (2012), *Bộ luật lao động*, ban hành ngày 18 tháng 6 năm 2012.
- Richard V. Burkhauser, Kenneth A. Couch & Andrew J. Glenn (1996), 'Public Policies for the Working Poor: The Earned Income Tax Credit Versus Minimum Wage Legislation', *Research in Labour economics*, 15, 65-109.