

TÁC ĐỘNG CỦA THAY ĐỔI MỨC LƯƠNG TỐI THIỂU ĐỐI VỚI THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM

● CAO VĂN TRƯỜNG

TÓM TẮT:

Việc thay đổi mức lương tối thiểu có nhiều tác động đến thị trường lao động, bao gồm cả những ảnh hưởng tích cực, như: cải thiện đời sống người lao động, giảm bất bình đẳng thu nhập, tăng động lực làm việc và cả những ảnh hưởng tiêu cực, như: tăng chi phí cho doanh nghiệp, tăng nguy cơ mất việc làm, tăng giá sản phẩm dịch vụ. Chính vì thế, việc điều chỉnh mức lương cơ sở cần được thực hiện một cách cân nhắc để đảm bảo lợi ích cho người lao động và cho cả những doanh nghiệp, đồng thời duy trì sự ổn định và phát triển của thị trường lao động. Bài viết này phân tích về sự tác động của mức lương cơ sở đến thị trường lao động ở Việt Nam, thực trạng việc điều chỉnh tăng mức lương cơ sở tại Việt Nam hiện nay và những điểm cần lưu ý khi xây dựng lộ trình tăng lương cơ sở.

Từ khóa: lương cơ sở, mức lương tối thiểu, thị trường lao động.

1. Cơ sở lý luận

Theo quy định của Chính phủ, mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường, nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội. (Điều 91, Bộ luật Lao động 2019)

Căn cứ theo điều 4 Nghị định số 38/2022/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu tháng là mức lương thấp nhất làm cơ sở để thỏa thuận và trả lương đối với người lao động áp dụng hình thức

trả lương theo tháng, bảo đảm mức lương theo công việc, hoặc chức danh của người lao động làm việc trong một giờ và hoàn thành định mức lao động làm việc bình thường trong tháng, hoàn thành định mức lao động hoặc công việc đã thỏa thuận không được thấp hơn mức lương tối thiểu giờ.

Nguồn cung lao động thể hiện số lượng người sẵn sàng làm việc trong một số giờ nhất định để có được mức lương thực tế mỗi giờ, trong khi cầu lao động thể hiện mức lương thực tế tối đa mà một công ty sẵn sàng trả cho việc thuê công nhân trong một số giờ làm việc nhất định (Hamermesh, 1993).

Lý thuyết chỉ ra rằng, thị trường có thể tạo ra những biến dạng do các yếu tố bên ngoài các quyết định của các tác nhân cung và cầu, chẳng hạn như mức lương tối thiểu. Mức lương tối thiểu là một chính sách bao gồm việc áp dụng giá sàn trên thị trường lao động; nghĩa là, nó áp đặt một khoản thanh toán tối thiểu cho người lao động trên mỗi đơn vị công việc được thực hiện. Theo Stigler (1946), mức lương tối thiểu được đề xuất như một cơ chế giảm nghèo, tuy nhiên, tác động của nó có thể khác nhau giữa các ngành tùy thuộc vào mức độ kiểm soát của người sử dụng lao động đối với tiền lương trả cho những người lao động cụ thể.

Tác động trực tiếp được đề xuất trong lý thuyết nằm ở vị trí của mức lương tối thiểu đối với mức lương cân bằng trên thị trường lao động được phân tích. Nếu mức lương tối thiểu được áp đặt thấp hơn mức lương thực tế của người lao động, việc áp đặt đó không có tác động trực tiếp; Tuy nhiên, nếu mức lương thấp hơn mức tối thiểu sẽ có ảnh hưởng trực tiếp (Stigler, 1946). Về khía cạnh này, phân tích lý thuyết có thể được chia thành phân tích những người lao động có năng suất cao, thị trường của họ không bị ảnh hưởng trực tiếp bởi việc áp dụng mức lương tối thiểu và những người lao động có năng suất thấp, thị trường của họ bị ảnh hưởng trực tiếp và là mục tiêu của chính sách lương tối thiểu.

Dựa trên sự phân tích này, phân tích lý thuyết về tác động của mức lương tối thiểu đối với việc làm chỉ giới hạn ở thị trường lao động có năng suất thấp. Một mặt, trong một ngành có thị trường lao động cạnh tranh hoàn hảo, mỗi người lao động sẽ nhận được năng suất của mình như mức lương thực tế trên một đơn vị công việc. Nếu mức lương tối thiểu được đưa ra, đối với những người lao động có năng suất thấp hơn mức lương tối thiểu, họ sẽ bị sa thải.

Mức độ thuê công nhân phụ thuộc vào sự khác biệt giữa mức lương thực tế và mức tối thiểu, tỷ lệ

chi phí cho công nhân trong tổng chi phí của công ty, độ co giãn của cầu đối với sản phẩm và khả năng thay thế so với những người khác (Stigler, 1946; Hamermesh, 1993).

Trường hợp này, khả năng tăng năng suất của những người lao động không cao, do không có nhiều cơ hội cho sự đổi mới ở những công ty có những đặc điểm này, do mối quan hệ của họ với khả năng cạnh tranh trên thị trường hàng hóa. Vì vậy, khi áp dụng mức lương tối thiểu, tổng sản phẩm của các công ty sẽ giảm (Hamermesh, 1993).

Trong trường hợp tiền lương được trả và việc thuê công nhân thấp hơn mức cân bằng trong cạnh tranh hoàn hảo (Manning, 2005). Mức lương tối thiểu gây ra tác động tích cực đến việc thuê người lao động, miễn là nó không ở mức độ tương đối cao (Brown, Gilroy, & Kohen, 1982). Ngoài ra, nó còn gây ra sự gia tăng sản xuất của các công ty, do sự gia tăng số lượng công nhân (Stigler, 1946).

Theo đặc điểm của quá trình tuyển dụng, tất yếu là mang tính năng động và ảnh hưởng đến sự cân bằng của thị trường lao động (Lester, 1960). Điểm đầu tiên trong khía cạnh này là cơ chế trả lương hiệu quả làm tăng số lượng công nhân có nhu cầu ngay cả khi không xem xét đến cách tiếp cận độc quyền mua (Rebitzer & Taylor, 1995). Điều này giải thích rằng, với mức lương trên mỗi đơn vị công việc cao hơn, một bộ lọc được đề xuất cho những người lao động có năng suất cao hơn trong nhóm năng suất kém hơn, dẫn đến yêu cầu lớn hơn của người sử dụng lao động, nhằm tối đa hóa lợi ích của họ (Hirsch, Kaufman, & Zelenska, 2015).

Trong cạnh tranh hoàn hảo, mức lương tối thiểu ảnh hưởng đến tất cả các công ty ở mức độ như nhau. Do đó, việc tăng chi phí ở các công ty sẽ khiến giá cả tăng lên để duy trì mối quan hệ cân bằng. Trong khi đó, nếu các công ty không đồng nhất, việc tăng giá vẫn thể hiện một khía

cạnh giúp giảm thiểu tác động tiêu cực đến lợi nhuận. Sự gia tăng này phụ thuộc chủ yếu vào độ co giãn của cầu theo giá của sản phẩm và độ co giãn của chi phí - sản phẩm (Aaronson & French, Bảng chứng thị trường sản phẩm về tác động việc làm của mức lương tối thiểu, 2007).

Từ những mô hình và lý thuyết được phát triển này, người ta kết luận, mức lương tối thiểu làm tăng mức lương trung bình mà các công ty phải trả.

Theo lý thuyết, tác động của mức lương tối thiểu đến các biến số liên quan của thị trường lao động, tiền lương và số lượng nhân viên, phụ thuộc vào cấu trúc của thị trường (Stigler, 1946). Như bất kỳ hàng hóa nào, tiền lương được coi là giá trị cận biên của lao động. Vì vậy, việc áp dụng mức lương tối thiểu mang tính ràng buộc sẽ làm giảm số lượng lao động do quy luật cầu.

Phân tích lý thuyết này được mở rộng bằng cách đưa vào khả năng thương lượng của công ty trên thị trường, theo cách mà tác động của mức lương tối thiểu đối với số lượng nhân viên có thể tích cực và thậm chí tăng dần theo thời gian, dựa trên sự thay đổi trong quy trình tuyển dụng và sa thải công ty. Việc tăng mức lương tối thiểu có tác động tích cực đến số lượng nhân viên theo năng suất của người lao động (Manning, 2005).

2. Đánh giá thực nghiệm

Việc thay đổi mức lương tối thiểu có nhiều tác động đến thị trường lao động, bao gồm cả những ảnh hưởng tích cực và tiêu cực:

Tác động tích cực:

- Cải thiện đời sống người lao động: khi mức lương tối thiểu tăng, thu nhập của người lao động cũng tăng, giúp họ có điều kiện sống tốt hơn.

- Giảm bất bình đẳng thu nhập: tăng lương tối thiểu có thể giúp giảm khoảng cách thu nhập giữa các nhóm lao động, đặc biệt đối với những người có thu nhập thấp.

- Tăng động lực làm việc: người lao động có

thể cảm thấy được đánh giá cao hơn và có động lực làm việc tốt hơn khi mức lương của họ được cải thiện.

Tác động tiêu cực:

- Tăng chi phí cho doanh nghiệp: các doanh nghiệp phải chi trả nhiều hơn cho lương và các khoản bảo hiểm bắt buộc, điều này có thể làm tăng chi phí sản xuất và ảnh hưởng đến lợi nhuận.

- Nguy cơ mất việc làm: một số doanh nghiệp có thể phải cắt giảm nhân sự hoặc giảm giờ làm việc để bù đắp chi phí tăng thêm, dẫn đến nguy cơ mất việc làm cho một số lao động.

- Tăng giá sản phẩm và dịch vụ: để bù đắp chi phí tăng, các doanh nghiệp có thể tăng giá sản phẩm và dịch vụ, ảnh hưởng đến người tiêu dùng.

Vì vậy, việc điều chỉnh mức lương tối thiểu cần được thực hiện một cách cân nhắc để đảm bảo lợi ích cho cả người lao động và doanh nghiệp, đồng thời duy trì sự ổn định và phát triển của thị trường lao động.

Có ý kiến cho rằng, những “điểm cộng” trong so sánh lợi thế cạnh tranh của Việt Nam vẫn dựa vào chi phí nhân công rẻ và nguồn lao động dồi dào, dân số vàng... Tuy nhiên, khi mức tăng trưởng tiền lương tăng quá nhanh so với tăng năng suất lao động thì những lợi thế vốn có của Việt Nam sẽ bị giảm dần. Thêm vào đó, Việt Nam đang trong quá trình hội nhập sâu rộng với nền kinh tế khu vực và toàn cầu, theo đó những tiêu chuẩn, yêu cầu trong sản xuất lao động cũng tăng cao. Do đó, nếu chất lượng nguồn nhân lực, năng suất lao động... trong các doanh nghiệp Việt không đáp ứng được sẽ khiến nhiều nhà đầu tư chuyển đổi đối tác làm ăn, dịch chuyển nhà máy sang các nước khác có lợi thế cạnh tranh tốt hơn.

Các bên đề xuất mức tăng lương tối thiểu luôn có “khoảng cách” bởi đại diện người lao động luôn muốn được trả lương cao, xứng đáng với công sức lao động và phù hợp với điều kiện kinh tế, nhưng người sử dụng lao động lại muốn trả các chi phí liên quan đến người lao động ở mức

Bảng. Mức lương cơ sở trong 10 năm qua

Thời điểm áp dụng	Lương cơ sở (đồng/tháng)	Mức tăng (đồng/tháng)	Căn cứ pháp lý
Từ 01/7/2013 - hết 30/4/2016	1.150.000		Nghị định số 66/2013/NĐ-CP
Từ 01/5/2016 - hết 30/6/2017	1.210.000	60.000	Nghị định số 47/2016/NĐ-CP
Từ 01/7/2017 - hết 30/6/2018	1.300.000	90.000	Nghị định số 47/2017/NĐ-CP
Từ 01/7/2018 - hết 30/6/2019	1.390.000	90.000	Nghị định số 72/2018/NĐ-CP
Từ 01/7/2019 - hết 30/6/2023	1.490.000	100.000	Nghị định số 38/2019/NĐ-CP
Từ 01/7/2023 - hết 30/6/2024	1.800.000	310.000	Nghị định số 24/2023/NĐ-CP

Nguồn: Thư viện pháp luật (2023)

thấp. Do đó, cần phải đảm bảo lợi ích của người lao động, thu nhập phù hợp và thỏa đáng ở mức nhất định để người lao động có cuộc sống ổn định, nhưng cũng phải phù hợp với sự phát triển bền vững lâu dài của doanh nghiệp để tạo việc làm cho người lao động, tạo ra của cải cho xã hội. Chính vì vậy, việc tăng hay giảm mức lương tối thiểu có ảnh hưởng mạnh đến thị trường lao động.

Những thay đổi này nhìn chung tăng lên, như tổng hợp trong bảng mức lương tối thiểu ở Việt Nam từ năm 2013 đến năm 2023. (Xem Bảng)

3. Những khuyến nghị về điều chỉnh mức lương tối thiểu

Vì mục tiêu bảo vệ, cải thiện đời sống của người lao động, tác giả đề xuất một số khuyến nghị như sau:

- Tăng mức lương hằng tháng nhất là nhóm có thu nhập thấp.

- Tăng mức đóng bảo hiểm xã hội, theo quy định hiện hành, mức tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng tại thời điểm đóng đối với người lao động làm việc bình thường. Vì vậy, khi lương tối thiểu tăng, mức đóng bảo hiểm xã hội cũng sẽ tăng theo.

- Tăng mức đóng bảo hiểm thất nghiệp, căn cứ theo Luật Việc làm 2013 và Quyết định số 595/QĐ-BHXH của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, người lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định, thì tiền lương tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp là tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc thực hiện theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội 2014.

- Tăng mức hưởng trợ cấp thất nghiệp tối đa, theo quy định, mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hằng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương

tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của 6 tháng liền kề trước khi thất nghiệp, nhưng tối đa không quá 5 lần mức lương cơ sở đối với người lao động thuộc đối tượng thực hiện chế độ tiền lương do Nhà nước quy định.

- Tăng tiền lương ngừng việc, điều 99 Bộ luật Lao động 2019 quy định, nếu phải ngừng việc do lỗi của người sử dụng lao động, người lao động được trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động, với mức không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng; Tăng tiền lương tối thiểu khi chuyển công việc, theo quy định hiện hành, người lao động chuyển sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động được trả lương theo công việc mới. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương của công việc cũ, thì được giữ nguyên tiền lương của công việc cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc.

4. Kết luận

Thông qua bài viết này, cùng nhiều nghiên cứu của các nhà khoa học ở Việt Nam và trên thế giới đã làm nổi lên những ảnh hưởng tích cực và tiêu cực khi điều chỉnh (tăng) lương tối thiểu ở Việt

Nam. Với mục tiêu: cải thiện đời sống người lao động, giảm bất bình đẳng thu nhập và tăng động lực làm việc thì việc điều chỉnh (tăng) lương tối thiểu là việc cần thiết, nhằm đảm bảo quyền lợi của người lao động với mức lương hằng tháng; mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp; mức hưởng trợ cấp thất nghiệp, tiền lương tối thiểu khi chuyển công việc.

Theo Kết luận số 64-KL/TW ngày 18/10/2023 của Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương khóa XIII, kể từ ngày 01/07/2024, chính sách tiền lương sẽ được triển khai cải cách tổng thể theo Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/05/2018 của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, lương của người lao động thuộc khu vực công sẽ được điều chỉnh (tăng), nên để đảm bảo cân đối, thì mức lương tối thiểu đối với người lao động thuộc khu vực có quan hệ lao động cũng phải tăng.

Với dự kiến mức tăng chỉ số CPI năm 2024 là 4% - 4.5%, nên việc tăng lương tối thiểu cần ở mức 6%-7% để đảm bảo mức sống tối thiểu cho người lao động■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Quốc hội (2019). Bộ luật Lao động 2019, Điều 91. Truy cập tại <https://hethongphapluat.com/bo-luat-lao-dong-2019/dieu-91>
2. Chính phủ (2022). Nghị định số 38/2022/NĐ-CP, Điều 4. Truy cập tại <https://vanban.chinhphu.vn/?pageid=27160&docid=205950>
3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2024). Tờ trình số 15/TTr-BLĐTBXH trình Chính phủ về dự thảo Nghị định quy định mức lương tối thiểu đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động.
3. Thu Hà (2024). Điều chỉnh lương tối thiểu vùng từ ngày 1/7/2024. Báo VOV. Truy cập tại <https://vov2.vov.vn/doi-song-xa-hoi/dieu-chinh-luong-toi-thieu-vung-tu-172024-48500.vov2>
4. Ngân Anh (2024). Đề xuất tăng lương tối thiểu từ ngày 01/7/2024 và điều chỉnh phân vùng một số địa bàn. Báo Nhân dân điện tử. Truy cập tại <https://nhandan.vn/de-xuat-tang-luong-toi-thieu-tu-172024-va-dieu-chinh-phan-vung-mot-so-dia-ban-post809787.html>
5. Tuệ Văn (2024). Đề xuất tăng lương tối thiểu vùng. Báo Chính phủ điện tử. Truy cập tại <https://baochinhphu.vn/de-xuat-tang-luong-toi-thieu-vung-tu-01-7-2024-102240322175210062.htm>

Ngày nhận bài: 25/5/2024

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 3/6/2024

Ngày chấp nhận và đăng bài: 12/6/2024

Thông tin tác giả:

TS. CAO VĂN TRƯỜNG

Đại học Công nghiệp Hà Nội

THE IMPACT OF MINIMUM WAGE CHANGES ON THE LABOR MARKET IN VIETNAM

● **PhD. CAO VAN TRUONG**
Hanoi University of Industry

ABSTRACT

Changing the minimum wage has many impacts on the labor market, including positive effects: Improving workers' lives, Reducing income inequality, Increasing work motivation, and negative: Increase costs for businesses, Increase the risk of job loss, Increase prices of products and services. Therefore, adjusting the base salary needs to be done in a considered manner to ensure benefits for workers and businesses, while maintaining the stability and development of the labor market. Studies conducted by many economists in many countries show that depending on the situation, increasing the minimum wage can have a negative, zero or positive impact on employment. This article analyzes the impact of the base salary on the labor market in Vietnam and the situation in the world, the current situation of building an increase in the base salary in Vietnam and the necessary points. Pay attention when building a roadmap to increase base salary.

Keywords: minimum wage, wage levels, labor market.