

LƯƠNG VÀ NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM

PGS.TS Nguyễn Đức Thành

Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội

Trong hơn một thập kỷ gần đây, lương tối thiểu (LTT) đã tăng liên tục với tốc độ khá nhanh tại Việt Nam. Trong bối cảnh năng suất lao động (NSLĐ) của Việt Nam còn thấp so với các nước láng giềng, mức tăng LTT đã làm gia tăng mối lo ngại về khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp nói riêng và của nền kinh tế Việt Nam nói chung. Bài viết đánh giá các chính sách trong thị trường lao động tại Việt Nam hiện nay, với trọng tâm là chính sách LTT; mối quan hệ giữa tốc độ tăng LTT, lương bình quân và NSLĐ; cũng như những tác động của việc điều chỉnh liên tục các mức LTT đối với nền kinh tế, từ đó đưa ra các hàm ý chính sách.

Xu hướng LTT, lương trung bình và NSLĐ tại Việt Nam

Việt Nam đã chứng kiến mức tăng LTT tương đối nhanh trong những năm qua. LTT tăng ở mức trung bình hàng năm đạt hai con số trong giai đoạn 2007-2015, vượt xa tốc độ tăng trưởng GDP bình quân đầu người và chỉ số giá tiêu dùng. Cũng trong giai đoạn này, tốc độ tăng LTT cao hơn tốc độ tăng NSLĐ. Cụ thể, tỷ lệ LTT/NSLĐ tăng nhanh (từ 25% năm 2007 đạt mức 50% năm 2015). Xu hướng này không giống như các quốc gia khác như Trung Quốc, Indonesia hay Thái Lan. Khoảng cách giữa tăng trưởng LTT và tăng trưởng NSLĐ ở Việt Nam đã dẫn rộng nhanh hơn so với các quốc gia khác.

Từ năm 2007 đến 2015, lương trung bình tại Việt Nam tăng 1,5 lần (mức tăng là 2 lần trong giai đoạn 2004-2015). Lương trung bình tăng nhanh đến năm 2010 nhưng chậm lại đáng kể trong giai đoạn 2010-2014, phần nào phản ánh sự suy giảm tăng trưởng kinh tế. Phần chi trả cho các khoản bảo hiểm, bao gồm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp cũng tăng theo thời gian.

Năm 2017, chi phí tối thiểu các doanh nghiệp tại Việt Nam phải gánh chịu, được tính bằng tổng LTT và đóng



Tốc độ tăng trưởng bình quân của lương vượt tốc độ tăng NSLĐ.

góp vào các khoản bảo hiểm (bao gồm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp) gần chạm mức chi phí tại Thái Lan và cao hơn mức chi phí tại Indonesia. Trong trường hợp những lợi ích từ các khoản đóng góp này không được nhìn nhận bởi người lao động, khoản đóng góp bảo hiểm khá lớn ở Việt Nam có thể tạo ra những “khoảng trống thuế” giữa chi phí lao động mà doanh nghiệp phải gánh chịu với khoản thu nhập thực tế của người lao động.

Về mối quan hệ giữa lương trung bình và NSLĐ tại Việt Nam, trong giai đoạn 2004-2015, NSLĐ của Việt Nam tăng đáng kể với mức tăng trung bình đạt 4,4%. Tuy nhiên, tốc độ tăng trưởng bình quân của lương (5,8%) vượt tốc độ tăng NSLĐ. Theo tính toán từ bộ số liệu Điều tra doanh nghiệp, trong giai đoạn 2004-2009, lương trung bình tăng chậm hơn NSLĐ. Tuy nhiên từ năm 2009, tốc độ tăng lương trung bình vượt tốc độ tăng NSLĐ. Mức chênh lệch giữa

tăng trưởng NSLĐ với LTT và lương trung bình, nếu kéo dài, sẽ từ từ phá vỡ cân bằng trên nhiều khía cạnh của nền kinh tế, đặc biệt là cản trở tích lũy vốn con người, giảm động lực của nhà đầu tư, lợi nhuận của doanh nghiệp và sức cạnh tranh của nền kinh tế.

Tác động của tăng LTT

Nhìn chung, xét về tổng thể nền kinh tế, tăng LTT dẫn đến tăng lương trung bình, giảm việc làm và giảm lợi nhuận. Trung bình, LTT tăng 1% có thể khiến lương trung bình tăng 0,32% và lao động giảm 0,13%. Ngoài ra, khi LTT tăng 100%, tỷ lệ lợi nhuận (đo bằng lợi nhuận trên doanh thu) sẽ giảm 2,3 điểm phần trăm. Tuy nhiên, có sự khác biệt đáng kể về tác động của tăng LTT đối với các thành phần kinh tế, phản ánh sự khác nhau về quy mô của thị trường lao động, năng lực công nghệ và năng lực tài chính của doanh nghiệp nhằm đối phó với sự gia tăng các chi phí lao động.

Về mức lương trung bình, mặc dù LTT tăng có tác động tiêu cực đáng kể đến tất cả các khu vực kinh tế, nhưng việc tăng LTT có tác động ít hơn trong khu vực tư nhân so với khu vực nhà nước và FDI.

Về việc làm, tác động của tăng LTT làm giảm việc làm nhiều hơn trong khu vực nhà nước (LTT tăng 1% dẫn đến việc làm giảm 0,25%), nhưng tác động nhẹ và không đáng kể ở khu vực tư nhân và FDI. Cần lưu ý rằng, trong khu vực tư nhân, các doanh nghiệp có mức tuân thủ chế độ lao động cao hơn (thể hiện qua việc đóng bảo hiểm xã hội) sẽ cắt giảm việc làm nhiều hơn. Điều này cho thấy, các doanh nghiệp chấp hành nghiêm chỉnh các quy định về tiền lương và phúc lợi lao động cảm thấy khó khăn hơn vì chính sách LTT và buộc phải cắt giảm nhân công. Còn các doanh nghiệp chấp hành ít nghiêm chỉnh hơn, né tránh phần nào tác động của tăng LTT và do đó, không cắt giảm nhân công.

Về lợi nhuận, khu vực tư nhân chịu những tác động tiêu cực đáng kể từ tăng LTT. Cụ thể, khi LTT tăng 100%, tỷ lệ lợi nhuận có khả năng giảm 3,25 điểm phần trăm. Điều này cho thấy, chính sách điều chỉnh tiền LTT nhanh và liên tục có thể làm giảm tốc độ tích lũy tư bản của khu vực doanh nghiệp tư nhân, khiến khu vực này tăng trưởng chậm lại.

Ngoài ra, phân tích ở mức độ doanh nghiệp với trọng tâm là các doanh nghiệp tư nhân và FDI trong các ngành chế biến, chế tạo đã chỉ ra rằng, tăng LTT làm giảm việc làm trong tất cả các ngành công nghiệp. Doanh nghiệp có quy mô lớn hơn (thể hiện qua số lượng lao động nhiều hơn) thì cắt giảm việc làm nhiều hơn. Về đầu tư máy móc, khi mức LTT tăng, các ngành công nghiệp thâm dụng lao động như dệt may, sản phẩm gỗ và nội thất có xu hướng thay thế lao động bằng máy móc, trong khi các ngành công nghiệp thâm dụng vốn như điện tử và sản xuất máy móc lại giảm đầu tư máy móc. Điều này cho thấy doanh nghiệp chỉ tiếp tục mở rộng sản xuất và đầu tư vào máy móc (để thay thế lao động) trong những ngành Việt Nam đang có lợi thế so sánh tĩn. Còn với một số ngành quan trọng khác, doanh nghiệp có thể không muốn mở rộng vì lo ngại giá lao động sẽ tiếp tục tăng trong tương lai và do đó mất đi lợi thế so sánh.

LTT và phân phối thu nhập tại Việt Nam

Một bộ phận lớn người lao động (khoảng 50%) không có hợp đồng lao động và do đó, không thuộc phạm vi áp dụng chính sách LTT. Đối với người lao động làm công ăn lương (không bao gồm công nhân viên chức, cũng như các đối tượng làm việc tại cơ quan hành chính sự nghiệp của Nhà nước) từ đủ 15 tuổi trở lên, cho thấy, một bộ phận lớn người lao động làm việc tại các hộ gia đình, hay hộ sản xuất và kinh doanh cá thể nhận lương thấp hơn mức LTT vào năm 2014.

Đối với người lao động làm công

ăn lương, có hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp thuộc khu vực tư nhân, nhà nước và FDI (khu vực chính thức), tỷ lệ người lao động có thu nhập cao hơn LTT là khá cao. Tỷ lệ này còn cao hơn đối với các doanh nghiệp thuộc các ngành chế biến, chế tạo. Tuy nhiên, tỷ lệ người lao động có thu nhập thấp hơn mức LTT có xu hướng tăng theo thời gian, nguyên nhân chủ yếu có thể bởi mức tăng LTT đột ngột trong năm 2012 cũng như mức tăng ở các năm tiếp sau đó.

Phân tích về xác suất một cá nhân có thu nhập thấp hơn LTT đã chỉ ra rằng, nhìn chung, lao động trẻ tuổi (hoặc lớn tuổi), có trình độ học vấn tương đối thấp, người làm việc không có hợp đồng (không được tham gia vào bảo hiểm xã hội) là những người có khả năng cao bị trả dưới mức LTT. Thêm vào đó, hệ thống LTT hiện nay dường như không bao hàm đầy đủ các nhóm yếu thế và dễ bị tổn thương trong xã hội. Điều này cho thấy, việc áp dụng LTT như một chính sách bảo trợ xã hội (nhằm đảm bảo mức sống tối thiểu cho người lao động và giảm nghèo) có lẽ không phát huy tính hiệu quả.

Mục tiêu chính sách và cơ chế điều chỉnh LTT

Mức LTT được định nghĩa 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. LTT được áp dụng đối với người lao động làm việc ở doanh nghiệp, liên hiệp hợp tác xã, hợp tác xã, tổ hợp tác, trang trại, hộ gia đình, cá nhân và các cơ quan, tổ chức có sử dụng lao động theo hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động. Theo Điều 91, Bộ luật Lao động 2012, mức LTT được xác định theo tháng, ngày và giờ. Tuy nhiên trên thực tế, LTT chỉ được xác định theo tháng. Việc không quy định cụ thể mức LTT theo ngày và theo giờ khiến việc giám sát vấn đề tuân thủ

mức LTT trở nên khó khăn, đặc biệt đối với người lao động bán thời gian. Điều này cũng gây khó khăn cho cả người sử dụng lao động và người lao động trong quá trình đàm phán các công việc đơn giản, đặc biệt là trong lĩnh vực nông nghiệp và dịch vụ.

Về điều chỉnh mức LTT ở Việt Nam, Bộ luật Lao động quy định tại Điều 91 rằng, mức LTT được điều chỉnh dựa trên nhu cầu cơ bản của người lao động và gia đình họ, điều kiện kinh tế - xã hội, tiền lương trên thị trường lao động và khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia. Hội đồng bao gồm các bên tham gia: Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, đại diện của người sử dụng lao động ở Trung ương và đại diện của người lao động ở Trung ương. Không có các thành viên/học giả độc lập tham gia vào Hội đồng.

Trên thực tế, tỷ lệ điều chỉnh LTT được tính toán bởi các thành viên của tổ kỹ thuật dựa trên nhiều yếu tố khác nhau như CPI, tăng trưởng GDP, nhu cầu cơ bản của người lao động và các yếu tố khác (ví dụ, NSLĐ, khả năng chi trả của doanh nghiệp, tỷ lệ thất nghiệp, số lượng doanh nghiệp giải thể...) cũng như khoản tăng thêm. Tuy nhiên, làm thế nào để đo lường nhu cầu sống tối thiểu của người lao động, cũng như việc xác định các tiêu chí quan trọng nhất vẫn còn nhiều tranh cãi. Với một người lao động làm công việc đơn giản nhất trong điều kiện bình thường, nhu cầu cơ bản bao gồm 3 thành tố: nhu cầu lương thực/ thực phẩm, nhu cầu phi lương thực thực phẩm và hỗ trợ người phụ thuộc. Phương pháp tính toán các nhu cầu cơ bản hiện nay dựa trên giỏ 45 mặt hàng vẫn còn nhiều tranh cãi vì có nhiều sản phẩm như rượu, cà phê. Trên thực tế, các thành viên tổ kỹ thuật của Hội đồng thường áp dụng cách tiếp cận định tính để điều chỉnh mức LTT hàng năm.

Khuyến nghị chính sách

Trước hết, điều chỉnh mức LTT phải phù hợp với tăng trưởng NSLĐ.

LTT đã tăng lên ở mức cao trong thập kỷ qua. Việc tăng LTT có khả năng gây ra những ảnh hưởng tiêu cực đến việc làm, và quan trọng hơn là làm suy giảm khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp Việt Nam nếu LTT cứ tiếp tục tăng nhanh hơn NSLĐ.

Thứ hai, LTT không phát huy vai trò hiệu quả nếu được xây dựng như một chính sách bảo trợ xã hội. Vì hệ thống LTT hiện nay không bao gồm người lao động không có hợp đồng, cũng như không có nhiều tác dụng đối với các nhóm yếu thế và dễ bị tổn thương trong xã hội, cần có các chính sách hỗ trợ khác, thay vì chỉ kỳ vọng ở chính sách LTT.

Thứ ba, mức LTT hiện đang được tính theo tháng, nên dần chuyển sang hệ thống tính theo giờ. Điều này đảm bảo rằng, những người làm việc theo giờ hoặc theo ngày công có thể hưởng đầy đủ các quyền lợi của họ, đồng thời cho phép các nhà tuyển dụng linh hoạt hơn trong việc sử dụng lao động.

Thứ tư, mức LTT phải được điều chỉnh dựa trên một số nguyên tắc nhất định, do đó minh bạch hơn và dễ dự đoán được hơn. Cần phải xác định rõ các tiêu chí để thiết lập và điều chỉnh mức LTT (bao gồm cả giỏ hàng hoá tính toán các nhu cầu cơ bản); các điều chỉnh phải được lên kế hoạch phù hợp với mức tăng trưởng chung của nền kinh tế, lạm phát và bối cảnh kinh tế. Cách tiếp cận dựa trên các nguyên tắc rõ ràng sẽ làm tăng khả năng dự báo và minh bạch, giúp tránh điều chỉnh mức LTT tùy ý, khiến nhà đầu tư và người sử dụng lao động lo ngại.

Thứ năm, ngoài sự tham gia của 3 bên trong Hội đồng tiền lương quốc gia (Chính phủ, đại diện của người sử dụng lao động ở Trung ương, đại diện của người lao động ở Trung ương), Hội đồng nên có thêm sự tham gia của các chuyên gia có chuyên môn sâu về kinh tế vĩ mô và kinh tế lao động, có khả năng đánh giá tác động của mức LTT đối với việc làm,

thu nhập trước/sau khi điều chỉnh LTT. Điều này khá phổ biến tại một số quốc gia trong khu vực, ví dụ như Nhật Bản, Indonesia, Malaysia.

Thứ sáu, ước tính tác động của tăng LTT cần được thực hiện thường xuyên hơn với số liệu cập nhật, dù không cần thiết phải thực hiện hàng năm. Điều quan trọng là phải theo dõi tác động của việc tăng LTT đến nền kinh tế để tránh việc tăng LTT có thể dẫn đến những hậu quả không mong muốn như sự dịch chuyển lao động từ khu vực chính thức sang khu vực không chính thức. Bên cạnh đó, tính sẵn có của dữ liệu (điều tra lực lượng lao động và điều tra doanh nghiệp) rất quan trọng để xác định mức LTT và giám sát tác động của mức LTT. Chính phủ cũng có thể phát triển thêm công cụ để giám sát hiệu quả NSLĐ trong các ngành và khu vực kinh tế khác nhau.

Đã đến lúc Việt Nam cần có một cơ quan giám sát và thúc đẩy năng suất cho toàn bộ nền kinh tế. LTT là một công cụ để hỗ trợ người lao động, nhưng bản chất vấn đề nằm ở NSLĐ. Nếu không có sự cải thiện vững chắc của năng suất, nỗ lực tăng LTT sẽ dẫn thủ tiêu sức cạnh tranh của nền kinh tế, dẫn tới thất nghiệp nhiều hơn. Vì thế, đã đến lúc Chính phủ cần lựa chọn mục tiêu thúc đẩy năng suất như một mục tiêu quan trọng hàng đầu trong kế hoạch trung và dài hạn. Có thể thành lập một cơ quan đặc biệt chuyên trách sứ mệnh này, từ thay đổi tư duy tới học tập và triển khai các mô hình tăng năng suất trên thế giới như của Nhật Bản, Singapore, Israel... Điều này cần được thực hiện trong cả khu vực công cũng như khu vực tư. Đối với khu vực công, phát động và đẩy mạnh phong trào cải thiện năng suất cũng là đi liền với cải cách hành chính và xây dựng Chính phủ kiến tạo ☞