

Chính sách tiền lương với việc thực hiện mục tiêu kinh tế vĩ mô ở Việt Nam

TRỊNH THỊ ÁI HOA

Bài viết phân tích một số điểm chưa hợp lý trong chính sách tiền lương và thực hiện chính sách tiền lương thời gian qua, từ đó đề xuất một số chính sách tiền lương góp phần thực hiện mục tiêu tăng trưởng và ổn định kinh tế vĩ mô ở Việt Nam.

Từ khóa: lương cơ sở, lương tối thiểu, chính sách tiền lương tối thiểu.

1. Chính sách tiền lương tối thiểu của Việt Nam đã được thực hiện như thế nào?

Trước năm 2009, lương tối thiểu được áp dụng chung cho khu vực công (hưởng lương ngân sách nhà nước (NSNN)) và khu vực doanh nghiệp, hợp tác xã, trang trại và các tổ chức của Việt Nam thuê mướn lao động (sau

đây gọi chung là khu vực doanh nghiệp). Từ năm 2009 đến nay, Nhà nước áp dụng lương cơ sở cho khu vực công và mức lương tối thiểu cho khu vực doanh nghiệp. Từ năm 2002 đến nay, mức lương cơ sở trong khu vực công đã được tăng 7 lần, từ 210.000 đồng/tháng (năm 2002) lên 290.000 đồng/tháng (năm 2003) và 1.490.000 đồng/tháng (năm 2019) (xem bảng 1).

BẢNG 1: Tăng lương cơ sở áp dụng trong khu vực hưởng lương ngân sách nhà nước của Việt Nam từ năm 2002 - 2019

STT	Ngày áp dụng	Mức lương cơ sở (nghìn đồng/tháng)	Văn bản chính sách
1	1-1-2002	210	NĐ 77/2000/NĐ - CP, 15-12-2000
2	1-1-2003	290	NĐ 03/2003/NĐ - CP, 15-1-2003
3	1-10-2004	290	NĐ 203/2004/NĐ - CP, 14-12-2004
4	1-10-2005	350	NĐ 118/2005/NĐ - CP, 15-9-2005
5	1-10-2006	450	NĐ 94/2006/NĐ - CP, 07-9-2006
6	2007	Không tăng	Không tăng
7	1-10-2008	540	NĐ 166/2007/NĐ - CP, 16-11-2007
8	1-5-2009	650	NĐ 33/2009/NĐ - CP, 6-4-2009
9	1-5-2010	730	NĐ 28/2010/NĐ - CP, 25-3-2010
10	1-5-2011	830	NĐ 22/2011/NĐ - CP, 4-4-2011
11	1-5-2012	1.050	NĐ 31/2012/NĐ - CP, 12-4-2012
12	1-7-2013	1.150	NĐ 66/2013/NĐ-CP, NQQH - Lộ trình đã duyệt là 1.300
13	2014	Không tăng	Không tăng
14	1-1-2015	Tăng 8%	NĐ 17/2015/NĐ- CP, ngày 14-2-2015) áp dụng đối với người có hệ số từ 2,34 trở xuống
15	1-5-2016	1.210	NĐ 47/2016/NĐ-CP, 26-5-2016
16	1-7-2017	1.300	NQ 27/2016/QH 14, NĐ 47/2017/ NĐ-CP, 24-4-2017
17	1-7-2018	1.390	NQ 49/2017/QH 14, NĐ 72/2018 /NĐ-CP, ngày 15-5-2018
18	1-1-2019	1.490	NĐ 157/2018 /NĐ-CP, ngày 16-11-2018

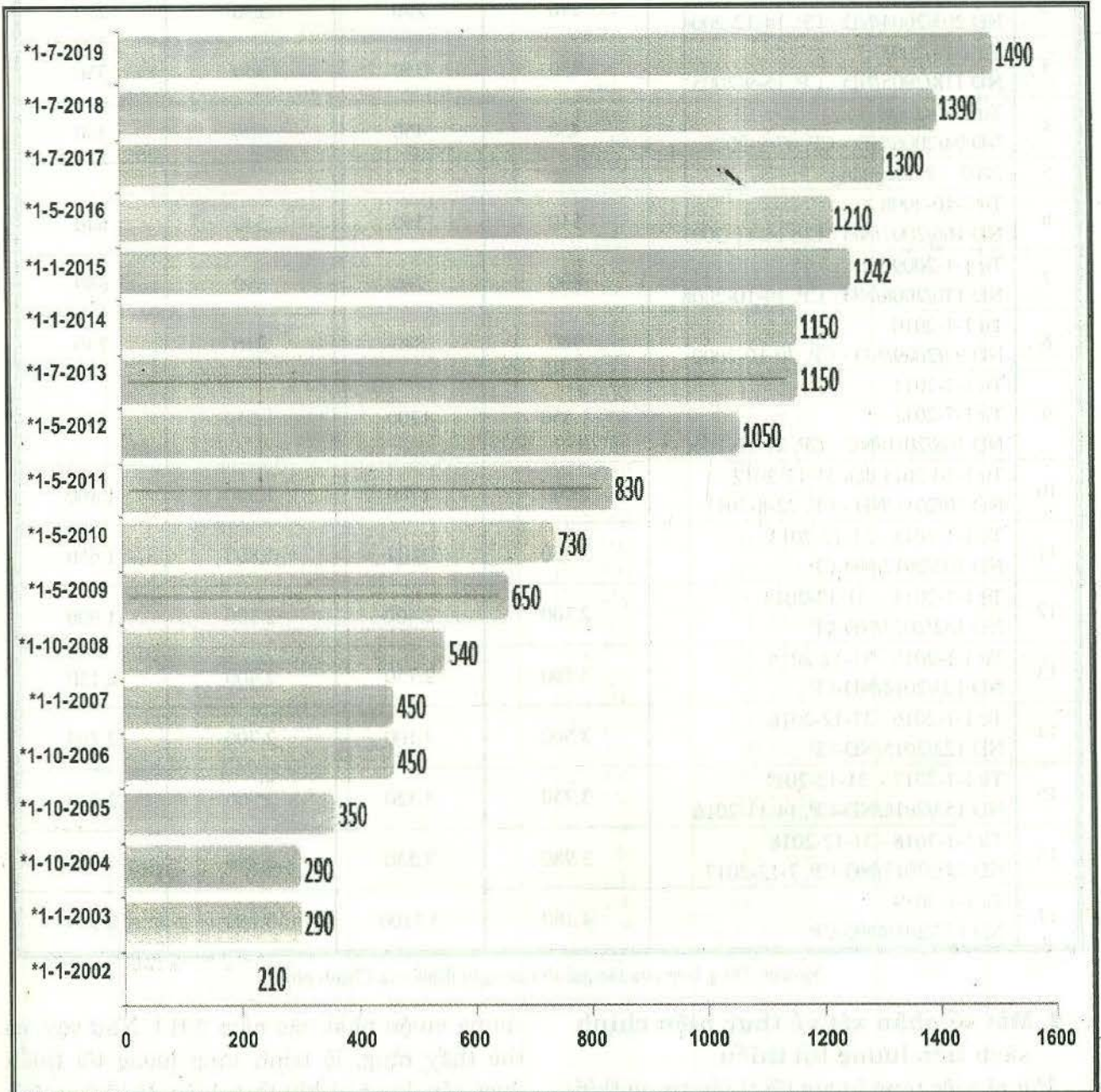
Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ các nghị định, nghị quyết của Chính phủ.

Trịnh Thị Ái Hoa, PGS. TS., Học viện Chính trị quốc gia Hồ chí Minh.

Như vậy, trong gần 20 năm qua (từ năm 2002 – 2019), chỉ trừ năm 2007, 2014, 2015, Chính phủ đã liên tục tăng lương cơ sở. Riêng những người hưởng

lương NSNN, có hệ số lương từ 2,34 trở xuống được tăng thêm 8% mức lương hiện hưởng từ 1-1-2015 đến 30-4-2016 (hình 1).

HÌNH 1: Tăng lương cơ sở trong khu vực hưởng lương ngân sách nhà nước của Việt Nam từ năm 2002 – 2019



Nguồn: Tổng hợp của tác giả

Đối với người lao động làm việc trong khu vực doanh nghiệp, từ năm 2002 đến nay, chỉ trừ năm 2007, Chính phủ cũng

đã liên tục thực hiện tăng lương tối thiểu của người lao động ở 4 vùng (bảng 2).

BẢNG 2: Tăng lương tối thiểu của người lao động trong khu vực doanh nghiệp, hợp tác xã, trang trại và các tổ chức của Việt Nam thuê mướn lao động

STT	Ngày áp dụng /Văn bản chính sách	Vùng I (nghìn đồng) ^(*)	Vùng II (nghìn đồng)	Vùng III (nghìn đồng)	Vùng IV (nghìn đồng)
1	Từ 1-1-2002 NĐ 77/2000/NĐ - CP, 15-12-2000	210	210	210	210
2	Từ 1-10-2004 NĐ 203/2004/NĐ - CP, 14-12-2004	290	290	290	290
3	Từ 1-10-2005 NĐ 118/2005/NĐ - CP, 15-9-2005	350	350	350	350
4	Từ 1-10-2006 NĐ 94/2006/NĐ - CP, 07-9-2006	450	450	450	450
5	2007 - Không tăng				
6	Từ 1-10-2008 NĐ 166/2007/NĐ - CP, 16-11-2007	540	540	540	540
7	Từ 1-1-2009 NĐ 110/2008/NĐ - CP, 10-10-2008	800	740	690	650
8	Từ 1-1-2010 NĐ 97/2009/NĐ - CP, 30-10-2009	980	880	810	730
9	Từ 1-1-2011 Từ 1-7-2011 NĐ 108/2010/NĐ - CP, 29-10-2010	1.350	1200	1.050	830
10	Từ 1-10-2011 đến 31-12-2012 NĐ 70/2011/NĐ - CP, 22-8-2011	2.000	1780	1.550	1.400
11	Từ 1-1-2013 - 31-12-2013 NĐ 103/2012/NĐ-CP	2.350	2100	1.800	1.650
12	Từ 1-1-2014 - 31-12-2014 NĐ 182/2013/NĐ-CP	2.700	2.400	2.100	1.900
13	Từ 1-1-2015 - 31-12-2015 NĐ 103/2014/NĐ-CP	3.100	2.750	2.400	2.150
14	Từ 1-1-2016 - 31-12-2016 NĐ 122/2015/NĐ-CP	3.500	3.100	2.700	2.400
15	Từ 1-1-2017 - 31-12-2017 NĐ 153/2016/NĐ-CP, 14-11-2016	3.750	3.320	2.900	2.580
16	Từ 1-1-2018 - 31-12-2018 NĐ 141/2017/NĐ-CP, 7-12-2017	3.980	3.530	3.090	2.760
17	Từ 1-1-2019 NĐ 157/2018/NĐ-CP	4.180	3.7100	3.250	2.920

Nguồn: Tổng hợp của tác giả từ các nghị định của Chính phủ.

2. Một số nhận xét về thực hiện chính sách tiền lương tối thiểu

Một là, việc tăng lương tối thiểu trong thời kỳ lạm phát cao là chưa hợp lý.

Theo Đề án cải cách tiền lương giai đoạn 2008-2012, lương tối thiểu được tăng từ năm 2008, mở đầu một thời kỳ tăng lương tối thiểu liên tiếp, tiến tới thực hiện mức lương tối thiểu

chung muện nhất vào năm 2013. Như vậy, có thể thấy rằng, lộ trình tăng lương tối thiểu được xây dựng và khi thực hiện đã không tính tới việc thực hiện các mục tiêu kinh tế vĩ mô khác. Trong thời kỳ 2007 – 2011, lạm phát ở mức cao hai chữ số (trừ năm 2009), Chính phủ vẫn thực hiện tăng lương theo lộ trình đã được đưa ra từ trước đó (bảng 3).

Chính sách tiền lương ...

BẢNG 3: Tốc độ tăng lương, tăng trưởng kinh tế và lạm phát ở Việt Nam giai đoạn 2003-2019

STT	Năm	Lương cơ sở (Khu vực nhà nước)		Lương tối thiểu (Khu vực doanh nghiệp)		Tốc độ tăng GDP (%)	Lạm phát (%)
		Mức lương (nghìn đồng)	Tốc độ tăng (%)	Mức lương (nghìn đồng)	Tốc độ tăng (%)		
1	2003	290	38	210	38	7,24	3,0
2	2004	290	-	290	-	7,69	9,5
3	2005	350	20,7	350	20,7	8,43	8,4
4	2006	450	28,57	450	28,57	8,17	6,6
5	2007	450	-	-	-	8,48	12,63
6	2008	540	20,0	540	20,0	6,23	19,89
7	2009	650	20,37	I: 800 II: 740 III: 690 IV: 650	I: 48,15 II: 37,04 III: 27,80 IV: 20,37	5,32	6,52
8	2010	730	12,3	I: 980 II: 880 III: 810 IV: 730	I: 22,50 II: 18,91 III: 17,39 IV: 12,30	6,78	11,75
9	2011	830	13,7	I: 1350 II: 1200 III: 1050 IV: 830	I: 37,75 II: 36,36 III: 29,62 IV: 13,7	5,89	18,58
10	2012	1050	26,51	I: 2.000 II: 1.780 III: 1.550 IV: 1.400	I: 48,15 II: 48,33 III: 47,62 IV: 68,67	5,03	6,81
11	2013	1150	9,52	I: 2.350 II: 2.100 III: 1.800 IV: 1.650	I: 17,5 II: 18,00 III: 16,13 IV: 17,86	5,42	6,6
12	2014	Không tăng	-	I: 2.700 II: 2.400 III: 2.100 IV: 1.900	I: 14,89 II: 14,29 III: 16,67 IV: 15,15	5,98	4,09
13	2015	Không tăng	-	I: 3.100 II: 2.750 III: 2.400 IV: 2.150	I: 14,81 II: 14,58 III: 14,28 IV: 13,16	6,68	0,63
14	2016	1210	5,2	I: 3.500 II: 3.100 III: 2.700 IV: 2.400	I: 12,9 II: 12,72 III: 12,5 IV: 11,63	6,21	4,74
15	2017	1300	7,44	I: 3.750 II: 3.320 III: 2.900 IV: 2.580	I: 7,14 II: 7,09 III: 7,04 IV: 7,5	6,81	3,53
16	2018	1.390	6,92	I: 3.980 II: 3.530 III: 3.090 IV: 2.760	I: 6,13 II: 6,3 III: 6,55 IV: 7,0	7,08	3,54
17	2019	1490	7,19	I: 4.180 II: 3.710 III: 3.250 IV: 2.920	I: 5,0 II: 5,1 III: 5,18 IV: 5,8		

Nguồn: Tính toán của tác giả từ số liệu tăng GDP và lạm phát của Tổng cục Thống kê.

Theo Báo cáo Lương toàn cầu năm 2012/2013 của ILO, trong thời kỳ 2006-2010, nếu tính đến lạm phát vẫn ở mức cao, tiền lương thực tế của Việt Nam vẫn tăng 12,6% hàng năm¹. Việc tăng lương cơ sở và lương tối thiểu trong thời kỳ lạm phát cao khiến mặt bằng lương thị trường lao động tăng, thu nhập danh nghĩa của người lao động (được hưởng lương) có thể được cải thiện nhưng điều đó làm gia tăng lạm phát, do tổng cầu tăng (tiêu dùng tăng và chi tiêu của Chính phủ cho lương tăng). Do vậy, chính sách tăng lương tối thiểu trong thời kỳ lạm phát cao gây ra hiệu ứng ngược với các chính sách khác chống lạm phát của Chính phủ. Mặt khác, đối với những người có thu nhập không từ lương, thu nhập danh nghĩa của họ có thể không tăng (do họ không được hưởng lương), trong khi lạm phát tăng cao hơn do tăng lương tối thiểu, như đã phân tích ở trên. Theo đó, thu nhập thực tế của họ sẽ càng giảm xuống, đời sống của họ càng khó khăn hơn. Lực lượng lao động này ở Việt Nam là khá lớn, họ là nông dân, buôn bán nhỏ, người làm thuê theo thời vụ, không có hợp đồng lao động. Như vậy, việc tăng lương trong thời kỳ lạm phát cao không chỉ làm gia tăng lạm phát mà mục tiêu cải thiện đời sống cho người lao động trong nền kinh tế mà Chính phủ đặt ra không thực hiện được như mong đợi. Thực tế cho thấy, việc Chính phủ tăng lương cơ sở và lương tối thiểu đã không làm cho người lao động phấn khởi mà trái lại, khiến cho người lao động thêm lo lắng vì lo lạm phát tiếp tục tăng cao.

Hai là, tốc độ tăng lương cơ sở và lương tối thiểu ở Việt Nam chưa hợp lý.

Về lý thuyết và trên thực tế ở Việt Nam, lương tối thiểu là căn cứ để chủ sử dụng lao động thương lượng tiền lương đối với người lao động. Tuy nhiên, nhịp độ tăng, tần suất tăng tiền lương tối thiểu của Nhà nước sẽ ảnh hưởng đến tốc độ tăng tiền lương trên thị trường lao động. Mức lương tối thiểu mới cũng chính thức thiết lập một mặt bằng tiền lương mới trên thị trường lao động.

Ở Việt Nam, tốc độ tăng lương tối thiểu được cho là cao trong thời kỳ dài đã khiến cho tốc độ tăng lương trung bình chưa hợp lý. Tăng trưởng lương danh nghĩa và thực tế ở Việt Nam cao hơn tốc độ tăng năng suất lao động. Theo báo cáo lương toàn cầu năm 2012/2013 của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), tốc độ tăng trưởng tiền lương danh nghĩa và thực tế ở Việt Nam cao hơn tốc độ tăng năng suất lao động ít nhất 3 lần². Tính theo số liệu của *Economist Intelligence Unit*, trong giai đoạn 2000-2013, trong khi năng suất lao động của nền kinh tế tăng chưa đến 50% thì mức lương trung bình ở Việt Nam tăng tới 2,8 lần (Vũ Thành Tự Anh, 2011).

Nghiên cứu của Viện Nghiên cứu kinh tế và chính sách (VEPR) cũng cho thấy, trong giai đoạn 2004-2015, lương thực tế trung bình của Việt Nam đã tăng gấp đôi (Nguyễn Đức Thành, 2018). Tốc độ tăng lương trung bình của nền kinh tế Việt Nam là 6,67%, cao hơn tốc độ tăng năng suất lao động của nền kinh tế (4,96%) trong giai đoạn này (Nguyễn Đức Thành, 2018).

Nếu so sánh tốc độ tăng lương tối thiểu và tăng năng suất, mức chênh lệch còn lớn hơn. Trong giai đoạn 2000-2015, năng suất lao động phi nông nghiệp chỉ tăng chưa đến 30%, lương tối thiểu thực (sau khi điều chỉnh lạm phát) tính theo tiền đồng tăng tới gần 5 lần, còn nếu tính theo đôla Mỹ thì thậm chí còn tăng cao hơn, lên đến hơn 9 lần (Vũ Thành Tự Anh, 2011).

Trong khu vực Châu Á – Thái Bình Dương, mức tăng lương trung bình của Việt Nam thuộc diện tăng nhanh so với nhiều nước trong khu vực. Trong cả giai đoạn 2006-2010, tốc độ tăng lương bình quân hàng năm của Việt Nam là 20%, từ năm 2010 đến năm 2012, tốc độ tăng trưởng lương bình quân

1, 2. <http://www.tin247.com/>, *Việt Nam thuộc top quốc gia tăng trưởng lương cao*, 08-12/2012.

hàng năm từ 10% -15%; trong khi đó, tốc độ tiền lương bình quân của các nước Châu Á – Thái Bình Dương khoảng 6,3%³.

Theo chuyên gia cao cấp về quan hệ lao động của ILO, ông Yoon Youngmo, tốc độ tăng năng suất lao động có vai trò rất quan trọng trong việc quyết định mức lương tăng như thế nào. Nếu mức lương tăng thấp hơn quá nhiều so với tốc độ tăng năng suất lao động, có nghĩa là người lao động không được hưởng thành quả của sự phát triển và người có lợi là chủ sở hữu vốn. Nếu mức lương tăng cao hơn nhiều so với tốc độ tăng năng suất lao động thì có nghĩa là người lao động được hưởng nhiều hơn những gì họ đóng góp và người bị thiệt hại ở đây là chủ sở hữu vốn⁴. Xét về hiệu quả và công bằng (theo chiều ngang), việc người lao động được hưởng hơn mức đóng góp của họ là không hợp lý và không công bằng. Mặt khác, việc chủ sở hữu bị thiệt sẽ làm nản lòng đầu tư của họ. Khi tình trạng này kéo dài, nó sẽ ảnh hưởng đến tăng trưởng của nền kinh tế. Như vậy, việc tăng lương tối thiểu cao hơn tốc độ tăng năng suất lao động đã không bảo đảm công bằng (theo chiều ngang) giữa người lao động và chủ sở hữu vốn. Điều này làm giảm động lực mở rộng quy mô sản xuất của các doanh nghiệp và kéo theo ảnh hưởng tới tăng trưởng kinh tế và nhiều hệ lụy khác.

Ba là, tăng lương tối thiểu ở Việt Nam gây khó khăn cho doanh nghiệp, ảnh hưởng tới tăng trưởng kinh tế trong trung và dài hạn.

Từ năm 2008 đến năm 2011, doanh nghiệp đã phải chịu mức lãi suất cao do tác động của chính sách tiền tệ và chính sách tài khóa thắt chặt, chống lạm phát, họ còn phải chịu thêm gánh nặng chi phí trả lương tăng do Chính phủ tăng lương tối thiểu ở mức khá cao (bảng 3).

Thực tế tăng lương tối thiểu với tốc độ cao ở Việt Nam và theo đó lương trung bình của nền kinh tế tăng đã làm tăng chi phí trả lương của doanh nghiệp, gây khó khăn cho họ, buộc doanh nghiệp có thể phải giảm quy

mô sản xuất, sa thải nhân công, làm gia tăng thất nghiệp, thậm chí doanh nghiệp bị phá sản.

Nghiên cứu của VEPR chỉ ra rằng, ở Việt Nam, lương tối thiểu tăng 1% sẽ khiến cho lương trung bình tăng 0,32 %, lao động giảm 0,13%, tỷ lệ lợi nhuận/doanh thu giảm 2,3 điểm % (Nguyễn Đức Thành, 2018). Tác động này chắc chắn sẽ ảnh hưởng tới tình hình phá sản, giải thể doanh nghiệp. Trong giai đoạn 2006-2010, số doanh nghiệp được thành lập tăng bình quân 18%/năm⁵, số doanh nghiệp vừa và nhỏ tăng 22% mỗi năm⁶. Đây được coi là thời kỳ mà doanh nghiệp Việt Nam có bước phát triển chưa từng có.

Rất khó để xác định chính xác, lượng hóa được tác động của tốc độ tăng lương tối thiểu tới số doanh nghiệp phá sản và tốc độ tăng trưởng kinh tế của Việt Nam. Tuy nhiên, chúng ta có thể chắc rằng, tốc độ tăng lương cao ở Việt Nam trong thời gian dài có ảnh hưởng tới sự phá sản, giải thể của doanh nghiệp và ảnh hưởng đến tốc độ tăng trưởng kinh tế. Bởi lẽ, lương là chi phí sản xuất của doanh nghiệp, nó ảnh hưởng tới lợi nhuận và quy mô đầu tư của doanh nghiệp. Số liệu nói trên cũng cho thấy sự phù hợp của những phân tích này.

Khi lạm phát vừa được khống chế về mức 6,81% (năm 2012), doanh nghiệp vừa trải qua thời kỳ “sóng gió” lạm phát cao (lãi suất cao, mức cầu giảm, khó tiêu thụ hàng hóa), Chính phủ vẫn tiếp tục thực hiện tăng lương cơ sở với mức 26,51%, tăng lương tối thiểu với mức thấp nhất ở vùng 1 cũng lên tới

3. Vũ Thành Tự Anh, *Chương trình giảng dạy kinh tế Fulbright: lương tối thiểu và năng suất lao động*, <http://www.thesaigontimes.vn> 1-9-2015.

4. <http://giaothongvantai.com.vn>, *Lương và thị trường lao động?*

5. <http://www.baomoi.com>, *Từ 2006-2010: mỗi năm có gần 70.000 DN được thành lập*

6. <http://dddn.com.vn>, *Giai đoạn 2006 - 2010: mỗi năm tăng 22% số lượng DN*.

48,15%. Mức tăng lương tối thiểu ở vùng 4 còn cao hơn và cao nhất, lên tới 68,67%. Mức tăng lương tối thiểu chỉ giảm dần từ năm 2013 và đến năm 2017, tốc độ tăng lương mới giảm về 1 chữ số. Bảng 3 cho thấy, thời kỳ kinh tế tăng trưởng ở mức thấp cũng là thời kỳ tiền lương tối thiểu được tăng với mức độ cao và liên tục (năm 2008 – 2012 và kéo sang tới năm 2016).

Bốn là, tăng lương cơ sở trong khu vực nhà nước chưa hợp lý, ảnh hưởng tới thực hiện một số mục tiêu kinh tế vĩ mô.

Việc tăng lương cơ sở áp dụng trong khu vực Nhà nước chưa hợp lý được thể hiện trên ba điểm sau:

Thứ nhất, lương cơ sở và mức tăng lương cơ sở trong khu vực nhà nước có sự cách biệt quá lớn so với lương tối thiểu và mức tăng lương tối thiểu trong khu vực doanh nghiệp. Từ ngày 1-1-2008, mức lương cơ sở của khu vực nhà nước được quy định thấp hơn mức lương tối thiểu của khu vực doanh nghiệp. Đồng thời, mức tăng lương cơ sở cũng thấp hơn nhiều so với mức tăng lương tối thiểu trong khu vực doanh nghiệp (bảng 3). Điều này đã dẫn tới tình trạng hàng loạt cán bộ xin nghỉ việc nhà nước để làm việc cho khu vực doanh nghiệp. Một điều chắc chắn là những người này không thể là những người có trình độ yếu kém. Bởi doanh nghiệp sẽ không trả lương cao hơn Nhà nước cho những người trình độ yếu kém và làm việc lười biếng, thiếu trách nhiệm.

Thứ hai, việc tăng lương cơ sở cũng được cho là nhanh đã khiến cho việc chi trả tiền lương cho những người hưởng lương NSNN vượt quá khả năng cân đối NSNN, gây thâm hụt ngân sách lớn hơn. Phân tích ở trên đã cho thấy tăng lương tối thiểu nhanh là một trong những yếu tố làm nhiều doanh nghiệp phá sản và làm giảm tốc độ tăng trưởng kinh tế. Khi các doanh nghiệp phá sản, kinh tế tăng trưởng chậm lại khiến cho thu ngân sách nhà nước gặp khó khăn hơn. Trong khi đó, việc tăng lương cơ sở với mức tăng đã được ấn định trước trong kế hoạch tăng lương

của Nhà nước. Điều này không tương thích với quỹ NSNN đã trở nên eo hẹp trong điều kiện kinh tế tăng trưởng chậm lại. Chính vì vậy, việc tăng lương cơ sở trong khu vực nhà nước năm 2013 từ 1.050.000 đồng lên 1.150.000 đồng từ ngày 1-7-2013 thay vì như lộ trình lên 1.300.000 đồng vào 1-5-2013. Theo Bộ trưởng Bộ Tài chính, lý do của việc tăng lương không đúng như kế hoạch là do lượng tiền chi trả cho lương vượt quá khả năng cân đối của NSNN năm 2013. Mặc dù mức tăng thấp hơn kế hoạch, nhưng NSNN đã phải chi tới 20.700 tỷ đồng (tương đương 1 tỷ USD) để 8 triệu người được tăng lương đúng hạn⁷.

Thứ ba, việc tăng lương cơ sở đồng loạt cho những người hưởng lương NSNN trong thời kỳ lạm phát cao khiến cho NSNN thâm hụt lớn hơn, góp phần gây áp lực gia tăng lạm phát như đã phân tích. Tuy nhiên, do số người hưởng lương từ NSNN ở Việt Nam quá lớn. Mặc dù NSNN phải chi cho tăng lương rất lớn, nhưng lượng tiền lương danh nghĩa mỗi người nhận được thêm không nhiều và chỉ có thể đủ bù phần nào mức trượt giá. Do vậy, việc tăng lương cơ sở không cải thiện được mức sống cho người hưởng lương như Chính phủ mong đợi và không làm cho người hưởng lương phấn khởi.

Có thể thấy rằng, dường như chính sách tăng lương cơ sở và tăng lương tối thiểu chỉ nhằm tới mục tiêu đảm bảo đời sống của những người có thu nhập từ lương mà chưa hướng tới thực hiện các mục tiêu kinh tế vĩ mô khác, thậm chí còn gây hiệu ứng ngược với tác động của các chính sách khác. Đồng thời, việc đảm bảo đời sống người hưởng lương không đạt được như mục tiêu mong muốn.

2. Một số khuyến nghị chính sách

Để khắc phục những hạn chế trên đây, trong thời gian tới, một số giải pháp sau cần được thực hiện:

7. Thế Dũng, *Tăng lương tối thiểu từ 1-7-2013*, <https://nld.com.vn/>, 01-11-12.



Một là, thực hiện chính sách tăng lương tối thiểu cần phải được căn cứ vào tình hình kinh tế vĩ mô và phối hợp tốt hơn với các chính sách kinh tế vĩ mô khác.

Lộ trình tăng lương được xây dựng và chỉ nên được thực hiện trong trường hợp nền kinh tế ổn định, không có lạm phát cao. Khi nền kinh tế có lạm phát cao, Chính phủ không nên tăng lương tối thiểu. Bởi lẽ, việc này sẽ gây ra hệ lụy không tốt nhiều hơn những lợi ích mà chính sách này mang lại. Đồng thời, Chính phủ cần giải thích cho người lao động những tác động tiêu cực đối với họ và đối với nền kinh tế nếu Chính phủ thực hiện tăng lương tối thiểu trong thời kỳ lạm phát cao. Tăng lương có thể làm cho tiền lương danh nghĩa của người lao động tăng nhưng điều đó làm cho lạm phát gia tăng, theo đó, tiền lương thực tế của họ sẽ giảm xuống. Khi đó, mục tiêu chống lạm phát và cải thiện đời sống của người lao động đều không được thực hiện hiệu quả. Chính phủ cần giải thích cho người lao động nhận thức được rằng, việc tăng lương sẽ được thực hiện khi lạm phát được khống chế, điều đó sẽ tốt hơn cho người lao động. Trong trường hợp đó, tất cả doanh nghiệp, người lao động, cả xã hội đều phải đồng lòng “thắt lưng buộc bụng”, chung tay cùng Chính phủ chống lạm phát. Tuy nhiên, trong thời kỳ lạm phát cao, tất cả mọi người đều phải chịu tác động của lạm phát, thu nhập thực tế đều bị giảm xuống. Song, những người thu nhập thấp sẽ chịu tổn thương nhiều hơn, họ sẽ là người khó khăn nhất và cần được hỗ trợ, Chính phủ cần hỗ trợ trực tiếp cho đối tượng này. Chính phủ có thể phát cho họ phiếu mua hàng thiết yếu thay vì cách bán hàng bình ổn giá như đã làm. Chính phủ không thể và không cần hỗ trợ cho mọi đối tượng trong nền kinh tế. Đặc biệt, Chính phủ càng không cần giảm thuế thu nhập cá nhân cho những đối tượng chịu thuế thu nhập, như đã làm trong thời kỳ 2008 - 2011. Bởi lẽ, người phải chịu thuế thu nhập cá nhân là những người có thu nhập cao. Thu nhập thực tế của họ sẽ giảm

trong thời kỳ lạm phát cao, nhưng đời sống của họ không thể khó đến mức cần sự hỗ trợ của Nhà nước. Trong thời kỳ lạm phát cao, Chính phủ cần tăng thuế thu nhập cá nhân và dùng số thuế đó để hỗ trợ cho những đối tượng có thu nhập thấp trong xã hội, trợ cấp trực tiếp cho những đối tượng có mức lương thấp trong khu vực nhà nước.

Hai là, tốc độ tăng lương tối thiểu cần phù hợp với tốc độ tăng năng suất lao động.

Một xã hội, một nền kinh tế không thể sống cao hơn mức sản xuất thực tế của nền kinh tế. Kinh nghiệm nhiều nước cho thấy, nền kinh tế sẽ rơi vào khủng hoảng khi tiêu dùng vượt quá năng lực sản xuất của nền kinh tế (như trường hợp Argentina năm 2001). Mặt khác, việc tiêu dùng của nền kinh tế phải bảo đảm có phần tích lũy để gia tăng năng lực sản xuất trong dài hạn hoặc để phòng những biến động bất thường đối với nền kinh tế. Do vậy, chính sách tăng lương tối thiểu cần đảm bảo cho tốc độ tăng lương trên thị trường lao động bằng hoặc thấp hơn tốc độ tăng năng suất lao động ở mức phù hợp. Điều này đảm bảo cho chủ sở hữu vốn có lợi và có động lực đầu tư, phát triển sản xuất, bảo đảm duy trì tăng trưởng kinh tế trong dài hạn.

Ba là, quy định tiền lương cần được thống nhất trong toàn bộ nền kinh tế.

Quy định mức tiền lương tối thiểu cần được thống nhất giữa các khu vực: khu vực hưởng lương NSNN; khu vực doanh nghiệp trong nước và khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Chính sách này bảo đảm bình đẳng, công bằng giữa những người làm công hưởng lương trong các khu vực của nền kinh tế, đồng thời hạn chế được tình trạng “chảy máu chất xám” khỏi khu vực công. Mặt khác, mức lương tối thiểu, trung bình, cao trong các khu vực không quá gần nhau, đồng thời không quá cách biệt. Các mức lương này không quá gần nhau để đảm bảo duy trì động lực cho sự cống hiến của người giỏi; nhưng mức chênh lệch quá lớn sẽ dẫn đến phân hóa giàu nghèo. Nhà nước có thể

áp dụng mức thuế cao đối với những người có thu nhập cao, bảo đảm khống chế thu nhập của người có thu nhập cao ở một mức tối đa xác định, không quá lớn so với người có thu nhập tối thiểu. Hơn nữa, mức lương trong nền kinh tế không nhất thiết luôn luôn tăng mà có thể có lúc giảm. Đó là trong trường hợp kinh tế suy thoái, cả nền kinh tế không thể có đời sống cao khi sản xuất đình đốn. Khi đó, lương của mọi người đều được điều chỉnh xuống cùng với sự đi xuống của sản xuất. Trong trường hợp này, Chính phủ chỉ cần quan tâm hỗ trợ cho những đối tượng có thu nhập thấp nhất, nhưng đối tượng yếu thế trong xã hội.

Lương của công chức và viên chức cũng được xây dựng trên cơ sở năng lực sản xuất thực tế của nền kinh tế. Mức lương của công chức, viên chức có thể bằng mức lương trung bình của 60% - 70% doanh nghiệp trung bình trong cả nước (đây là kinh nghiệm của Nhật Bản). Mức lương này sẽ lên hoặc xuống cùng với lương trung bình của doanh nghiệp.

Bốn là, thu nhập của các cá nhân cần được quản lý, hạn chế thanh toán tiền mặt trong nền kinh tế.

Chính phủ cần có chính sách quản lý thu nhập của các cá nhân. Trước mắt, Chính phủ có thể quản lý thu nhập của những người làm công ăn lương thuộc các khu vực trong nền kinh tế thông qua tài khoản cá nhân. Từng bước thực hiện thanh toán qua tài khoản đối với những khoản chi từ trên một hạn mức nào đó (chẳng hạn từ 500.000 đồng trở lên). Các cá nhân chỉ được thanh toán bằng tiền mặt đối với những khoản chi dưới hạn mức này.

Năm là, cần cải cách mạnh mẽ triệt để bộ máy hành chính nhà nước, giảm mạnh biên

chế trong các cơ quan nhà nước, đặc biệt các cơ quan quản lý nhà nước. Việc này đã thực hiện hơn chục năm nhưng kết quả không cao. Trong thời gian tới, bộ máy quản lý hành chính nhà nước cần được cắt giảm mạnh hơn. Chính phủ có thể áp dụng khoán lương, khoán biên chế cho các đơn vị hưởng lương ngân sách. Chính sách này buộc các cơ quan nhà nước không thể giữ những người yếu kém, lười lao động trong cơ quan nhà nước.

Trên đây là một số khuyến nghị chính sách tiền lương nhằm góp phần thực hiện các mục tiêu kinh tế vĩ mô. Chính sách tiền lương là một chính sách phức tạp và phải thực hiện nhiều mục tiêu khác nhau, liên quan tới nhiều lĩnh vực. Do đó, các biện pháp phải được thực hiện một cách đồng bộ và phải có sự tham gia phối hợp hiệu quả của nhiều cơ quan và chính quyền các cấp./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Vũ Thành Tự Anh, *Chương trình giảng dạy kinh tế Fulbright: lương tối thiểu và năng suất lao động*, <https://www.thesaigontimes.vn> 1-9-2015.
2. PGS.TS. Nguyễn Đức Thành và GS.TS. Ohno Kenichi, *Báo cáo thường niên kinh tế Việt Nam 2018: Hiếu thị trường lao động để tăng năng suất*, Nxb Đại Học Quốc gia Hà Nội.
3. Ngân hàng Thế giới, *Điểm lại cập nhật tình hình phát triển kinh tế Việt Nam*, 2014, tr.16, tháng 12-2014
4. Thùy Miêng, (2012), *Người lao động lao đao trong làn sóng doanh nghiệp phá sản*, <https://www.careerlink.vn>.

Ngày nhận bài: 11-04-2019

Ngày nhận bản sửa: 12-05-2019

Ngày duyệt đăng: 20-05-2019