



TĂNG TRƯỞNG TIỀN LƯƠNG VÀ NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

**VIỆN NGHIÊN CỨU KINH TẾ VÀ CHÍNH SÁCH (VEPR)
CƠ QUAN HỢP TÁC QUỐC TẾ NHẬT BẢN TẠI VIỆT NAM (JICA VIỆT NAM)**

Hà Nội, tháng 9 năm 2017



CHƯƠNG TRÌNH HỘI THẢO
“Tiền lương và Năng suất Lao động ở Việt Nam”

Thời gian: 08:30 – 12:00, Thứ Tư, 13/09/2017

Địa điểm: Phòng họp Sông Hồng, Khách sạn Sheraton, 11 Xuân Diệu, Hà Nội

Thời gian	Chương trình
08:30 – 09:00	Đón tiếp đại biểu
09:00 – 09:05	Giới thiệu khách mời và chương trình
09:05 – 09:15	Phát biểu khai mạc <i>Ngài Fujita Yasuo, Trưởng Đại diện Văn phòng JICA Việt Nam</i>
09:15 – 10:15	Tiền lương và Năng suất Lao động ở Việt Nam - <i>TS. Nguyễn Đức Thành, Viện trưởng Viện Nghiên cứu Kinh tế và Chính sách (VEPR)</i> - <i>TS. Futoshi Yamauchi, Chuyên gia Kinh tế cao cấp, Ngân hàng Thế giới, Washington DC</i> - <i>TS. Nguyễn Tiến Dũng, Viện Nghiên cứu Kinh tế và Chính sách (VEPR)</i>
10:15 – 10:30	Nghỉ giải lao/Tiệc trà
10:30 – 11:00	Bình luận của các chuyên gia phản biện - <i>GS. Kenichi Ohno, Viện Nghiên cứu Chính sách Quốc gia Nhật Bản (GRIPS)</i> - <i>TS. Hồ Đình Bảo, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân</i> - <i>TS. Lương Minh Huân, Phó Viện trưởng Viện Phát triển Doanh nghiệp, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI)</i>
11:00 – 11:50	Thảo luận mở với các đại biểu tham dự
11:50 – 12:00	Phát biểu bế mạc <i>TS. Nguyễn Đức Thành, VEPR</i>
12:00 – 13:30	Ăn trưa tại Khách sạn



TĂNG TRƯỞNG TIỀN LƯƠNG VÀ NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

**VIỆN NGHIÊN CỨU KINH TẾ VÀ CHÍNH SÁCH (VEPR)
CƠ QUAN HỢP TÁC QUỐC TẾ NHẬT BẢN TẠI VIỆT NAM (JICA VIỆT NAM)**

Hà Nội, tháng 9 năm 2017

**TĂNG TRƯỞNG TIỀN LƯƠNG
VÀ NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM**

ĐƠN VỊ THỰC HIỆN

VIỆN NGHIÊN CỨU KINH TẾ VÀ CHÍNH SÁCH (VEPR) được thành lập ngày 7/7/2008, là Viện nghiên cứu trực thuộc Trường Đại học Kinh tế - Đại học Quốc gia Hà Nội. VEPR có tư cách pháp nhân, đặt trụ sở chính tại Trường Đại học Kinh tế - ĐHQGHN, Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội.

Mục tiêu của VEPR là thực hiện các nghiên cứu kinh tế và chính sách nhằm giúp nâng cao chất lượng ra quyết định của các cơ quan hoạch định chính sách, doanh nghiệp và các nhóm lợi ích, dựa trên sự thấu hiểu bản chất của những vận động kinh tế và quá trình điều hành chính sách vĩ mô ở Việt Nam. Hoạt động chính của VEPR bao gồm phân tích định lượng và định tính các vấn đề của nền kinh tế Việt Nam và tác động của chúng tới các nhóm lợi ích; tổ chức các hội thảo đối thoại chính sách với mục đích tạo điều kiện cho các nhà hoạch định chính sách, lãnh đạo doanh nghiệp và tổ chức xã hội cùng gặp gỡ, trao đổi nhằm đề xuất giải pháp cho các vấn đề chính sách quan trọng hiện hành; đồng thời, tổ chức các khóa đào tạo cao cấp về kinh tế, tài chính và phân tích chính sách.

NHÓM TÁC GIẢ

Nguyễn Đức Thành (Trưởng dự án) nhận bằng Tiến sĩ Kinh tế Phát triển từ Viện Nghiên cứu Chính sách Quốc gia Nhật Bản (GRIPS), Tokyo, Nhật Bản. Ông đã từng là thành viên Nhóm tư vấn Kinh tế Vĩ mô của Thủ tướng (Nhiệm kỳ 2011-2016). Ông hiện là Viện trưởng Viện Nghiên cứu Kinh tế và Chính sách (VEPR).

Futoshi Yamauchi nhận bằng Cử nhân Luật và Thạc sĩ Kinh tế từ Đại học Hitotsubashi, Tokyo, và Tiến sĩ Kinh tế từ Đại học Pennsylvania. Ông hiện là Chuyên gia Kinh tế cao cấp thuộc Nhóm Nghiên cứu Phát triển của Ngân hàng Thế giới. Trước khi làm việc tại Ngân hàng Thế giới, ông đã từng là nghiên cứu viên cao cấp của Viện Nghiên cứu Chính sách Lương thực Quốc tế, và giảng dạy tại Viện Nghiên cứu Chính sách Quốc gia Nhật Bản, Đại học Quốc gia Yokohama, và Đại học Kyoto.

Nguyễn Tiến Dũng nhận bằng Thạc sĩ và Tiến sĩ Phát triển Kinh tế tại Đại học Nagoya, Nagoya, Nhật Bản. Ông hiện là giảng viên tại Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội và nghiên cứu viên tại Viện Nghiên cứu Kinh tế và Chính sách (VEPR).

Murashima Eiichi nhận bằng Cử nhân và Thạc sĩ Kinh tế từ Đại học Hitotsubashi, Tokyo, Nhật Bản. Ông hiện là Đại diện văn phòng JICA tại Việt Nam.

Phạm Thị Tuyết Trinh nhận bằng Cử nhân Tài năng Kinh tế từ Đại học Kinh tế - Luật, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam, và bằng Thạc sĩ Chính sách công từ Trường Chính sách công và Quản lý (Viện Phát triển Hàn Quốc – KDI), Sejong, Hàn Quốc. Bà hiện là nghiên cứu viên tại Viện Nghiên cứu Kinh tế và Chính sách (VEPR).

Nguyễn Thanh Tùng nhận bằng Cử nhân Kinh tế từ Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội, Việt Nam. Ông hiện là nghiên cứu viên tại Viện Nghiên cứu Kinh tế và Chính sách (VEPR).

LỜI CẢM ƠN

Báo cáo "*Tăng trưởng Tiền lương và Năng suất lao động ở Việt Nam*" được thực hiện bởi một nhóm chuyên gia và các nhà nghiên cứu từ Viện Nghiên cứu Kinh tế và Chính sách (VEPR), Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội, Ngân hàng Thế giới, Viện Nghiên cứu Chính sách Quốc gia (Tokyo, Nhật Bản) và Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản tại Việt Nam (JICA Việt Nam). Dự án được tài trợ bởi JICA Việt Nam và được thực hiện với sự hỗ trợ của nhiều cá nhân và tổ chức.

Một trong những đóng góp quan trọng nhất đến từ các nhà cố vấn và bình luận đã tham gia vào các buổi thảo luận và hội thảo khác nhau của Báo cáo. Chúng tôi xin cảm ơn Tiến sĩ Vũ Minh Khương (Đại học Quốc gia Singapore), Tiến sĩ Hồ Đình Bảo (Đại học Kinh tế Quốc dân), Ông Phạm Minh Thái và Ông Vũ Hoàng Đạt (Viện Hàn lâm Khoa học Xã hội Việt Nam), cũng như đại diện của các tổ chức khác nhau đã cho những nhận xét sâu sắc và những phản hồi quý giá cho Báo cáo.

Chúng tôi cũng xin trân trọng cảm ơn JICA Việt Nam đã ủng hộ và hợp tác thực hiện Báo cáo này, đặc biệt là ông Kitamura Shu, bà Hoàng Thị Tuất.

Ngoài ra, chúng tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành đến các cơ quan chính phủ và các tổ chức ở trung ương và địa phương đã giúp đỡ chúng tôi rất nhiều trong chuyến đi thực địa, cũng như 17 doanh nghiệp đã đồng ý tham gia vào các cuộc phỏng vấn sâu.

Chúng tôi cũng xin gửi lời cảm ơn chân thành tới các thành viên hỗ trợ của VEPR. Sự nhiệt tình, tận tâm và kiên nhẫn của họ là một phần không thể thiếu trong việc hoàn thiện Báo cáo này.

Dù đã rất nỗ lực trong giới hạn thời gian cho phép, với sự tiếp thu những đóng góp quý báu và hỗ trợ nhiệt tình của nhiều chuyên gia, và cộng sự, chúng tôi biết Báo cáo vẫn còn nhiều hạn chế và cả những sai sót. Chúng tôi chân thành mong muốn nhận được những đóng góp của quý vị độc giả để nhóm tác giả có cơ hội được học hỏi và hoàn thiện hơn.

Hà Nội, ngày 12 tháng 9 năm 2017

Thay mặt Nhóm tác giả

TS. Nguyễn Đức Thành

MỤC LỤC

<i>Nhóm tác giả</i>	<i>iii</i>
<i>Lời cảm ơn</i>	<i>v</i>
<i>Mục lục</i>	<i>vii</i>
<i>Danh sách bảng</i>	<i>x</i>
<i>Danh sách biểu đồ</i>	<i>xii</i>
<i>Danh mục từ viết tắt</i>	<i>xiv</i>
<i>Tóm tắt báo cáo</i>	<i>1</i>

CHƯƠNG 1

TỔNG QUAN TÀI LIỆU

Nghiên cứu về Năng suất lao động ở Việt Nam	7
Nghiên cứu về Tác động của Lương tối thiểu	9
Nghiên cứu quốc tế	9
Nghiên cứu về Lương tối thiểu và Tác động của Lương tối thiểu ở Việt Nam	12

CHƯƠNG 2

QUY ĐỊNH THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VÀ CHÍNH SÁCH LƯƠNG TỐI THIỂU

Tổng quan các quy định về Thị trường Lao động Việt Nam	15
Quy định Thị trường Lao động	15
Can thiệp Thị trường Lao động	18
Lương tối thiểu ở Việt Nam	22
Lịch sử Lương tối thiểu ở Việt Nam	22
Cơ chế Thiết lập và Điều chỉnh Lương tối thiểu ở Việt Nam	24
Cấu trúc và Tăng trưởng Lương tối thiểu ở Việt Nam	28
Lương tối thiểu tại một số Quốc gia láng giềng: Phân tích so sánh	32
Cơ chế Thiết lập và Điều chỉnh Lương tối thiểu	32
Cấu trúc và Tăng trưởng Lương tối thiểu	38
Khoản Đóng góp Bảo hiểm	40
Kết luận	42

CHƯƠNG 3

MỨC ĐỘ TUÂN THỦ LƯƠNG TỐI THIỂU Ở VIỆT NAM

Mở đầu	45
Phân phối Thu nhập và Tuân thủ Lương tối thiểu	47
Đặc điểm của Người lao động có Thu nhập dưới Lương tối thiểu	61
Các yếu tố Quyết định đến Việc không tuân thủ Lương tối thiểu	66
Kết luận	70

CHƯƠNG 4

TĂNG TRƯỞNG TIỀN LƯƠNG VÀ NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

Tăng trưởng Kinh tế và Năng suất Lao động ở Việt Nam	73
Tăng trưởng Lương trung bình ở Việt Nam	77
Tăng trưởng Lương trung bình và Năng suất lao động ở Việt Nam	83
Kết luận	91

CHƯƠNG 5

TÁC ĐỘNG CỦA LƯƠNG TỐI THIỂU: PHÂN TÍCH MỨC ĐỘ TỔNG THỂ

Mở đầu	94
Phương pháp Kinh tế lượng	95
Dữ liệu	96
Kết quả Ước lượng và Thảo luận	97
Tác động của Lương tối thiểu: Góc nhìn của Doanh nghiệp	104
Kết luận	105

CHƯƠNG 6

TÁC ĐỘNG CỦA LƯƠNG TỐI THIỂU: PHÂN TÍCH MỨC ĐỘ DOANH NGHIỆP

Mở đầu	108
Dữ liệu	109
Phương pháp Kinh tế lượng	111
Kết quả Ước lượng	112
Mô phỏng theo Ngành kinh tế	118
Kết luận	119

CHƯƠNG 7

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ CHÍNH SÁCH

Kết luận	122
Khuyến nghị Chính sách	125
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	128
PHỤ LỤC	135

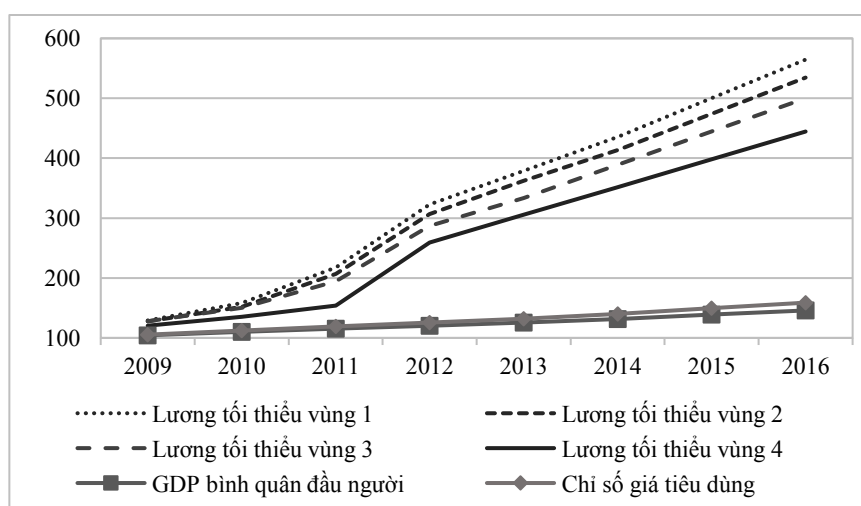
TÓM TẮT BÁO CÁO

Trong hơn một thập kỷ gần đây, lương tối thiểu đã tăng liên tục, với tốc độ khá nhanh tại Việt Nam. Mặc dù năng suất lao động của Việt Nam vẫn còn thấp so với các nước láng giềng, mức tăng lương tối thiểu 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. Nghiên cứu này đánh giá các chính sách trong thị trường lao động tại Việt Nam hiện nay, với trọng tâm là chính sách lương tối thiểu; mối quan hệ giữa tốc độ tăng lương tối thiểu, lương bình quân và năng suất lao động; cũng như những tác động của việc điều chỉnh liên tục các mức lương tối thiểu đối với nền kinh tế.

Xu hướng Lương tối thiểu, Lương trung bình và Năng suất lao động tại Việt Nam

Việt Nam đã chứng kiến mức tăng lương tối thiểu tương đối nhanh trong những năm qua. Lương tối thiểu tăng ở mức trung bình hằng 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.

Thay đổi lương tối thiểu, CPI và GDP bình quân đầu người tại Việt Nam, 2008-2016 (2008=100)

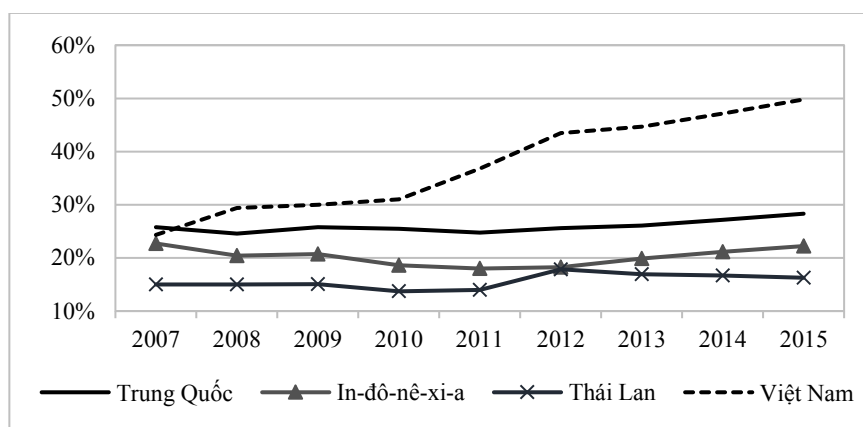


Lưu ý: Trước tháng 10/2011, chỉ có lương tối thiểu vùng áp dụng cho doanh nghiệp trong nước được thể hiện trên đồ thị.

Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp

Cũng trong giai đoạn này, tốc độ tăng lương tối thiểu cao hơn tốc độ tăng năng suất lao động. Cụ thể, tỷ lệ lương tối thiểu trên năng suất lao động tăng nhanh, từ 25% năm 2007 đạt mức 50% năm 2015. Xu hướng này không giống như các quốc gia khác như Trung Quốc, In-đô-nê-xi-a hay Thái Lan. Khoảng cách giữa tăng trưởng lương tối thiểu và tăng trưởng năng suất lao động ở Việt Nam đã dẫn rộng nhanh hơn so với các quốc gia khác.

Tỷ lệ lương tối thiểu so với năng suất lao động ở Việt Nam và một số quốc gia trong khu vực, 2007-2015



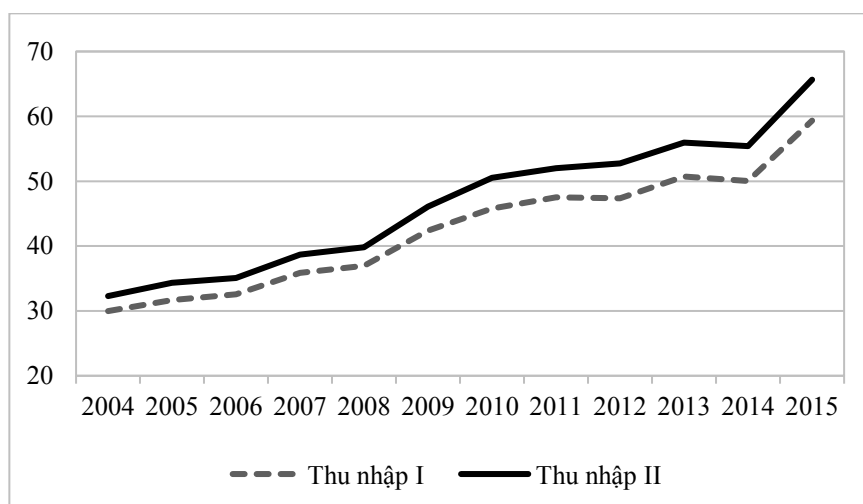
Lưu ý: Lương tối thiểu trước năm 2005 áp dụng cho Bắc Kinh (Trung Quốc); Lương tối thiểu trung bình (In-đô-nê-xi-a); Lương tối thiểu tại Bangkok (Thái Lan); Lương tối thiểu vùng 1 cho doanh nghiệp trong nước (Việt Nam). Năng suất lao động tính bằng GDP/Lực lượng lao động.

Nguồn: Tính toán của Nhóm tác giả, số liệu từ WDI và CEIC Database

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.

Thu nhập thực trung bình hàng năm tại Việt Nam trong giai đoạn 2004-2015

(Thu nhập được điều chỉnh theo chỉ số giảm phát GDP, 2010 là năm gốc, đơn vị Triệu đồng)



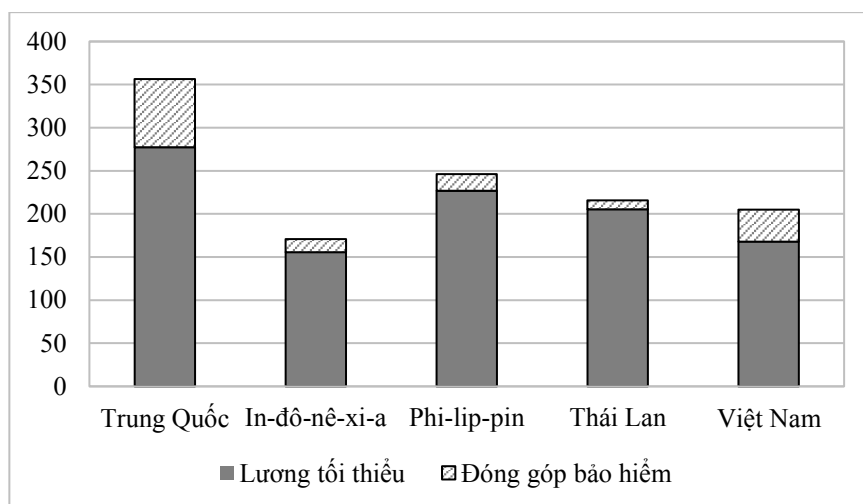
Lưu ý: Thu nhập I bao gồm tiền lương, các khoản phụ cấp và thưởng khác. Thu nhập II bao gồm thu nhập I, cùng với khoản đóng góp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, và bảo hiểm thất nghiệp.

Nguồn: Tính toán của Nhóm tác giả từ Điều tra Doanh nghiệp Việt Nam

Năm 2017, chi phí tối thiểu các doanh nghiệp tại Việt Nam phải gánh chịu, được tính bằng tổng lương tối thiểu và đóng 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 In-đô-nê-xi-a. 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” (Nêm thuế - tax wedge) giữa chi phí lao động mà doanh nghiệp phải gánh chịu với khoản thu nhập thực tế của người lao động.

Mức lương tối thiểu và đóng góp bảo hiểm tại Việt Nam và các nước trong khu vực năm 2017 (USD)



Lưu ý: Lương tối thiểu là mức áp dụng tại Bắc Kinh (Trung Quốc), mức trung bình (In-đô-nê-xi-a), mức phi nông nghiệp (Phi-lip-pin), mức áp dụng tại Bangkok (Thái Lan), và vùng lương 1 (Việt Nam). Đóng góp bảo hiểm bao gồm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, và bảo hiểm thất nghiệp được giả định tính trên lương tối thiểu. Tỷ lệ đóng góp xem ở phụ lục 5.

Nguồn: Tính toán của Nhóm tác giả, sử dụng số liệu từ WDI và CEIC Database

Về mối quan hệ giữa lương trung bình và năng suất lao động tại Việt Nam, trong giai đoạn 2004-2015, năng suất lao động 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 năng suất lao động. Theo tính toán từ bộ số liệu Điều tra doanh nghiệp, trong giai đoạn 2004-2009, lương trung bình tăng chậm hơn năng suất lao động. Tuy nhiên từ năm 2009, tốc độ tăng lương trung bình vượt tốc độ tăng năng suất lao động.

Mức chênh lệch giữa tăng trưởng năng suất lao động với lương tối thiểu 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 Lương tối thiểu

Nhìn chung, xét về tổng thể nền kinh tế, tăng lương tối thiểu dẫn đến tăng lương trung bình, giảm việc làm và giảm lợi nhuận. Trung bình, lương tối thiểu tăng 1% có thể khiến lương trung bình tăng 0,32% và lao động giảm 0,13%. Ngoài ra, khi lương tối thiểu 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 lương tối thiểu đối với các thành phần kinh tế, phản ánh sự khác nhau về quy mô của thị trường lao động và năng lực công nghệ và năng lực tài chính của các khối doanh nghiệp nhằm đối phó với sự gia tăng các chi phí lao động.

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

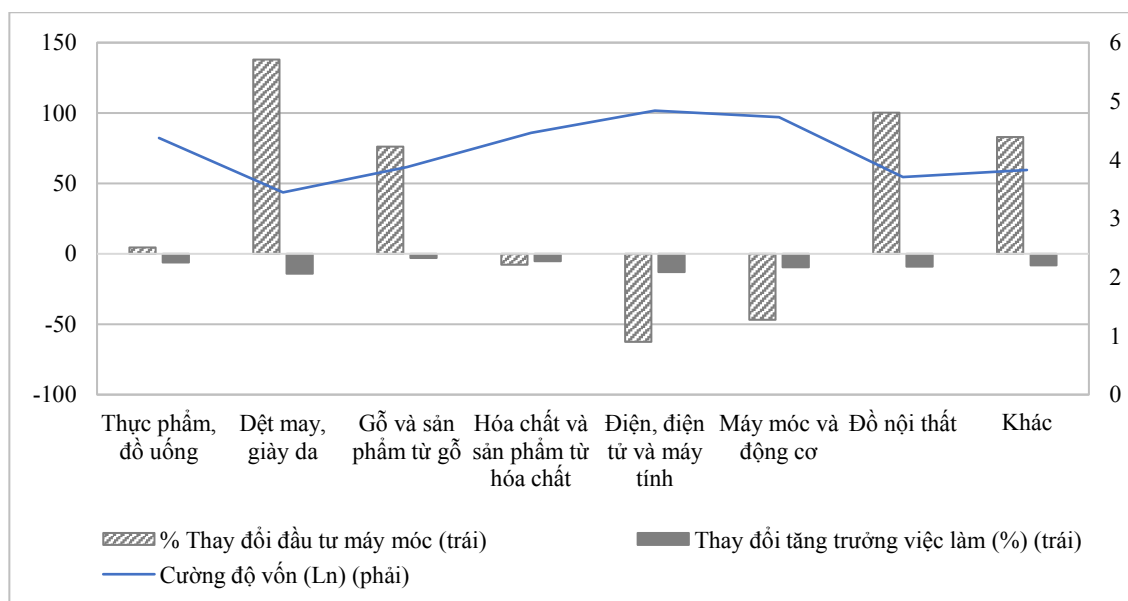
Về việc làm, tác động của tăng lương tối thiểu làm giảm việc làm nhiều hơn trong khu vực nhà nước (lương tối thiểu tăng 1% dẫn đến việc làm giảm 0,25%), nhưng tác động nhẹ và không đáng kể ở khu vực tư nhân và FDI. Cần lưu ý rằng, trong khu vực tư nhân, các doanh nghiệp có mức tuân thủ chế độ lao động 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 lương tối thiểu, và buộc phải cắt giảm nhân công. Trong khi đó, các doanh nghiệp chấp hành ít nghiêm chỉnh hơn, né tránh phần nào tác động của tăng lương tối thiểu, 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 lương tối thiểu. Cụ thể, khi lương tối thiểu tăng 100%, tỷ lệ lợi nhuận có khả năng giảm 3,25 điểm phần trăm. Điều này cho thấy, chính sách điều chỉnh tiền lương tối thiểu 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 lương tối thiểu 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 lương tối thiểu 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 tĩnh. 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.

**Tác động của tăng lương tối thiểu đến tăng trưởng việc làm và đầu tư máy móc
theo các phân ngành chế biến, chế tạo**

Giả định: Lương tối thiểu tăng 30%



Lưu ý: Cường độ vốn được tính bằng giá trị sổ sách của tài sản cố định chia cho số lượng lao động.

Nguồn: Tính toán của Nhóm tác giả từ Điều tra Doanh nghiệp Việt Nam

Lương tối thiểu 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 lương tối thiểu.

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, nghiên cứu 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 lương tối thiểu 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 lương tối thiểu là cao. Mức tỷ lệ này còn cao hơn đối với các doanh nghiệp thuộc các ngành chế biến, chế tạo. Ngoài ra, tỷ lệ người lao động có thu nhập thấp hơn mức lương tối thiểu có xu hướng tăng theo thời gian, nguyên nhân chủ yếu có thể bởi mức tăng lương tối thiểu đột ngột trong năm 2012, cũng như mức tăng ở các năm tiếp sau đó.

Tỷ lệ người lao động có thu nhập thấp hơn lương tối thiểu, 2010-2014 (%)

	2010 (VHLSS)	2012 (VHLSS)	2014 (VHLSS)	2014 (LFS)
Theo khu vực kinh tế				
Hộ gia đình	21	28	33	25
Hộ kinh doanh cá thể	9	15	18	15
Hợp tác xã	15	38	35	30
Khu vực tư nhân	3	5	7	4
Không hợp đồng lao động	7	12	18	11
Có hợp đồng lao động	2	3	3	3
Khu vực nhà nước				4
Khu vực FDI	3	3	2	1
Không hợp đồng lao động	12	9	13	11
Có hợp đồng lao động	2	3	2	1

Lưu ý: Toàn bộ lao động làm công từ đủ 15 tuổi trở lên, làm việc và nhận lương trong vòng 30 ngày trước thời điểm điều tra. Không bao gồm công nhân viên chức, người làm việc trong các tổ chức hành chính sự nghiệp hay nhận lương từ ngân sách nhà nước. Trong khảo sát mức sống hộ gia đình (VHLSS), lao động làm việc trong khu vực nhà nước loại khỏi mẫu nghiên cứu, vì khảo sát không phân biệt rõ giữa doanh nghiệp nhà nước và đơn vị hành chính sự nghiệp nhà nước.

Nguồn: Tính toán của Nhóm tác giả dựa trên số liệu từ Khảo sát Mức sống Hộ gia đình (VHLSS) 2010-2012-2014 và Khảo sát Lực lượng Lao động (LFS) 2014

Phân tích về xác suất một cá nhân có thu nhập thấp hơn lương tối thiểu 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 lương tối thiểu. Thêm vào đó, hệ thống lương tối thiểu 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 lương tối thiểu như một chính sách bảo trợ xã hội (nhằm đảm bảo mức sống tối thiểu cho người lao động và giảm nghèo) có thể không phát huy tính hiệu quả.

Mục tiêu Chính sách và Cơ chế Điều chỉnh Lương tối thiểu

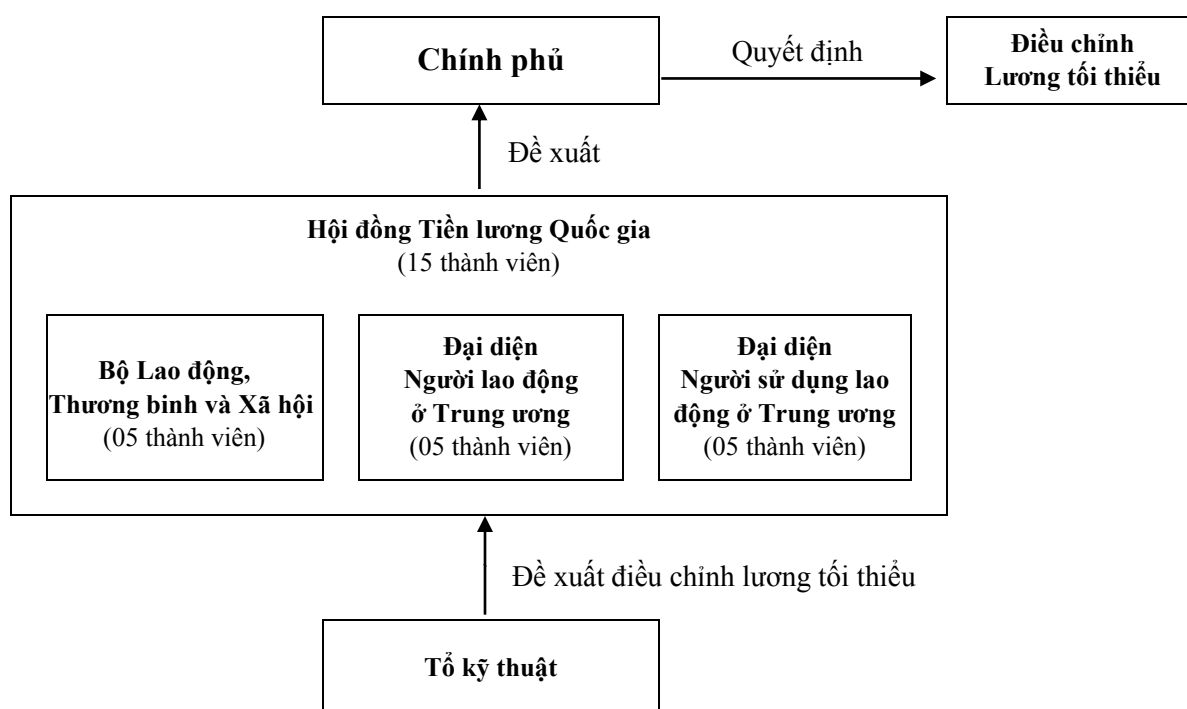
Mức lương tối thiểu được định nghĩa là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ (Điều 91, Bộ Luật lao động 2012). Lương tối thiểu được áp dụng đối với người lao động 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 lương tối thiểu được xác định theo tháng, ngày và giờ. Tuy nhiên trên thực tế, lương tối thiểu

chỉ được xác định theo tháng. Việc không quy định cụ thể mức lương tối thiểu theo ngày và theo giờ khiến việc giám sát vấn đề tuân thủ mức lương tối thiểu 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 lương tối thiểu ở Việt Nam, Bộ luật Lao động quy định tại Điều 91 rằng mức lương tối thiểu 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 ba 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 lương tối thiểu được tính toán bởi các thành viên của tổ kỹ thuật dựa trên nhiều yếu tố khác nhau, có thể kể đến CPI, tăng trưởng GDP, nhu cầu cơ bản của người lao động và các yếu tố khác (ví dụ, năng suất lao động, khả năng chi trả của doanh nghiệp, tỷ lệ thất nghiệp, số lượng doanh nghiệp giải thể, v.v) 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 ba thành tố: nhu cầu lương thực thực phẩm, nhu cầu phi lương thực thực phẩm, và hỗ trợ người phụ thuộc (con cái).

Cơ chế điều chỉnh lương tối thiểu tại Việt Nam



Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp và minh họa từ Nghị định số 49/2013/NĐ-CP

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 (temptation goods) 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 lương tối thiểu hàng năm.

Khuyến nghị Chính sách

Trước hết, điều chỉnh mức lương tối thiểu phải phù hợp với tăng trưởng năng suất lao động. Lương tối thiểu đã tăng lên ở mức cao trong thập kỷ qua. Việc tăng lương tối thiểu có khả năng gây ra những ảnh hưởng tiêu cực đến việc làm, và quan trọng hơn, làm suy giảm khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp Việt Nam nếu lương tối thiểu cứ tiếp tục tăng nhanh hơn năng suất lao động.

Thứ hai, lương tối thiểu không phát huy vai trò hiệu quả nếu được xây dựng như một chính sách bảo trợ xã hội. Vì hệ thống lương tối thiểu 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 lương tối thiểu.

Thứ ba, mức lương tối thiểu 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 lương tối thiểu phải được điều chỉnh dựa trên một số nguyên tắc nhất định (rule-based), và 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 lương tối thiểu (bao gồm cả giỏ hàng hoá tính toán các nhu cầu cơ bản); và 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 lương tối thiểu tùy ý, khiến nhà đầu tư và người sử dụng lo ngại.

Thứ năm, ngoài sự tham gia của ba bên trong Hội đồng tiền lương quốc gia (chính phủ, đại diện của người sử dụng lao động ở trung ương, và 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 tác động của mức lương tối thiểu đối với việc làm, thu nhập trước/sau khi điều chỉnh lương tối thiểu. Điều này khá phổ biến tại một số quốc gia trong khu vực, ví dụ như Nhật Bản, In-đô-nê-xi-a và Ma-lai-xi-a.

Thứ sáu, ước tính tác động của tăng lương tối thiểu 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 lương tối thiểu lên nền kinh tế để tránh việc tăng lương tối thiểu

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 lương tối thiểu và giám sát tác động của mức lương tối thiểu. Chính phủ cũng có thể phát triển thêm công cụ để giám sát hiệu quả năng suất trong các ngành và khu vực kinh tế khác nhau.

Phối hợp các khuyến nghị trên, chúng tôi cho rằng đã đến lúc Việt Nam cần có một cơ quan giám sát và thúc đẩy năng suất cho toàn bộ nền kinh tế. Lương tối thiểu là một công cụ để hỗ trợ người lao động, nhưng bản chất vấn đề nằm ở năng suất lao động. Nếu không có sự cải thiện vững chắc của năng suất, nỗ lực tăng lương tối thiểu 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 (mindset changes) tới học tập và triển khai các mô hình tăng năng suất trên thế giới như của Nhật Bản, Singapore, Israel, v.v... 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.

Tăng trưởng Tiền lương và Năng suất Lao động ở Việt Nam

Hà Nội, ngày 13 tháng 9 năm 2017

Copyright © VEPR 2017

Động cơ nghiên cứu

1. Lương tối thiểu tăng nhanh: tốc độ tăng trung bình 2 con số

- Trong 10 năm qua (2007-16), lương tối thiểu tăng ở mức 11-70% mỗi năm (mức tăng khác biệt theo vùng), trung bình đạt xấp xỉ 20%.

2. Lương danh nghĩa tăng nhanh hơn năng suất lao động

- Giai đoạn 2004-2015: lương danh nghĩa tăng 4,9 lần;
- Giai đoạn 2004-2015: năng suất danh nghĩa tăng 4,05 lần.

⇒ Câu hỏi nghiên cứu:

- Những ảnh hưởng của việc tăng lương tối thiểu đến nền kinh tế Việt Nam, đặc biệt đến tình hình việc làm, đầu tư, và lợi nhuận của doanh nghiệp?
- Cơ chế thiết lập và lương tối thiểu có phù hợp và dự đoán được hay không?
- Mục tiêu chính sách của lương tối thiểu có đạt được hay không?



Nội dung

1. Xu hướng Lương tối thiểu, Lương trung bình và Năng suất lao động ở Việt Nam những năm gần đây
2. Những Tác động của Điều chỉnh Lương tối thiểu đến nền kinh tế
 - 2.1 Phân tích mức độ tổng thể
 - 2.2 Phân tích mức độ doanh nghiệp
3. Lương tối thiểu và Phân phối Thu nhập Người lao động ở Việt Nam
4. Mục tiêu Chính sách và Cơ chế Điều chỉnh Lương tối thiểu
5. Khuyến nghị Chính sách
6. Phụ lục



1. Xu hướng Lương tối thiểu, Lương trung bình và Năng suất lao động ở Việt Nam



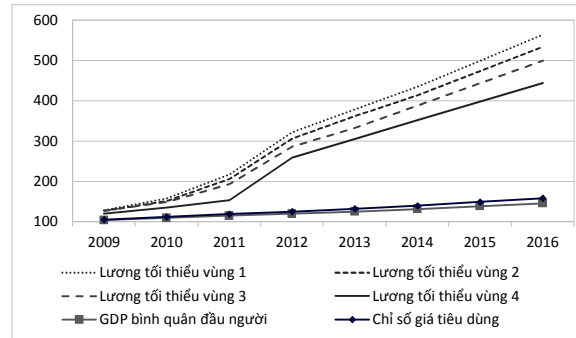
VEPR

Xu hướng tăng lương tối thiểu

o Tăng trưởng lương tối thiểu vùng

- Lương tối thiểu vùng tăng nhanh hơn CPI và GDP bình quân đầu người.

Tốc độ tăng lương tối thiểu vùng, CPI, và GDP bình quân đầu người, 2009-2016 (2008=100)



Lưu ý: Trước tháng 10 (2011), chỉ số lương tối thiểu áp dụng cho doanh nghiệp trong nước được thể hiện trên đồ thị.

Nguồn: Nhóm Tác giả tổng hợp và tính toán

Copyright © VEPR 2017

5

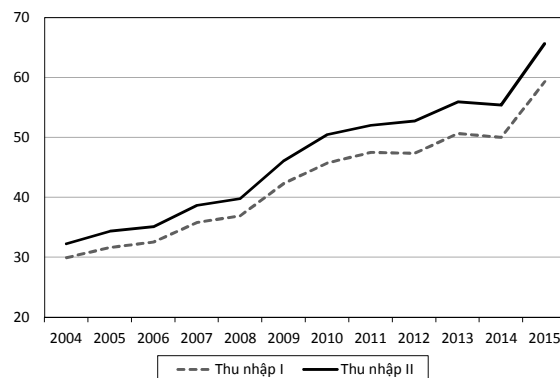


VEPR

Tăng trưởng Lương trung bình

Lương thực hàng năm, 2004-2015
(Điều chỉnh theo chỉ số giảm phát GDP, 2010 là năm gốc, Triệu VND)

- Lương thực trung bình tăng gấp đôi trong giai đoạn 2004-2015.
- Chi trả cho bảo hiểm (bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp) tăng theo thời gian.



Thu nhập I bao gồm tiền lương, các khoản phụ cấp và thưởng khác. Thu nhập II bao gồm thu nhập I, cùng với khoản đóng góp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, và bảo hiểm thất nghiệp.

Nguồn: Tính toán của Nhóm tác giả

Copyright © VEPR 2017

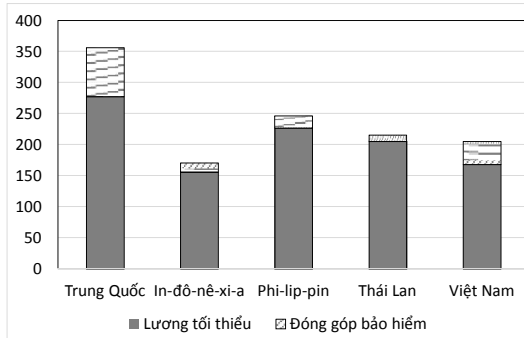
6



Lương tối thiểu và đóng góp vào các khoản bảo hiểm tại Việt Nam và các nước trong khu vực

- Chi phí tối thiểu các doanh nghiệp tại Việt Nam phải gánh chịu (tổng lương tối thiểu và đóng góp vào bảo hiểm) gần chạm mức chi phí tại Thái Lan, và cao hơn mức chi phí tại In-đô-nê-xi-a.
- Đóng góp vào bảo hiểm ở Việt Nam khá lớn, điều này có thể tạo ra “khoảng trống thuế” giữa người sử dụng lao động và người lao động.

Lương tối thiểu và đóng góp bảo hiểm tại Việt Nam và các nước trong khu vực năm 2017 (USD)



Lưu ý: Lương tối thiểu là mức áp dụng tại Bắc Kinh (Trung Quốc), mức trung bình (In-đô-nê-xi-a), mức phi nông nghiệp (Phi-lip-pin), mức áp dụng tại Bangkok (Thái Lan), và vùng lương 1 (Việt Nam). Đóng góp bảo hiểm bao gồm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, và bảo hiểm thất nghiệp được giả định tính trên lương tối thiểu. Tỷ lệ đóng góp xem ở phụ lục 5.

Nguồn: Tính toán của Nhóm tác giả, sử dụng số liệu từ WDI và CEIC Database

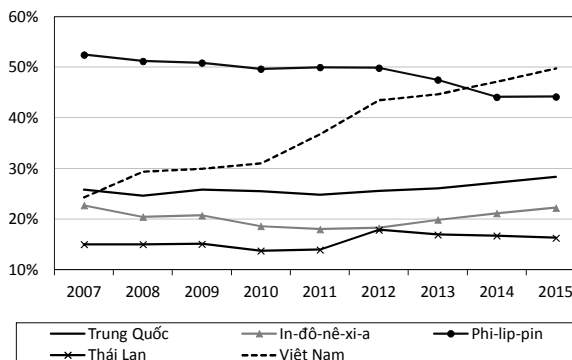
7



Tỷ lệ lương tối thiểu trên năng suất lao động

- Tỷ lệ lương tối thiểu trên năng suất lao động tăng nhanh: từ 25% năm 2007 lên đến 50% năm 2015.
- Trong so sánh này, năng suất lao động được tính bằng GDP/tổng lực lượng lao động.

Tỷ lệ lương tối thiểu trên năng suất lao động, 2007-2015



Lưu ý: ^a Lương tối thiểu trước năm 2005 áp dụng cho Bắc Kinh. ^b Lương tối thiểu theo tháng được tính từ lương tối thiểu theo giờ (8 giờ x 23 ngày); ^c Lương tối thiểu áp dụng với lĩnh vực phi nông nghiệp; ^d Lương tối thiểu tại Bangkok; ^e Lương tối thiểu vùng 1 cho doanh nghiệp trong nước. Năng suất lao động tính bằng GDP/Lực lượng lao động.

Nguồn: Tính toán của Nhóm tác giả, số liệu từ WDI và CEIC Database

8



Tăng trưởng Lương trung bình và Năng suất Lao động So sánh quốc tế

- Năng suất lao động của Việt Nam tăng đáng kể (4,4%)
- Tuy nhiên, tốc độ tăng trưởng bình quân của lương (5,8%) vượt tốc độ tăng năng suất lao động.
- Theo tính toán từ bộ số liệu Điều tra doanh nghiệp, trong giai đoạn 2004-2009, lương trung bình tăng chậm hơn năng suất lao động. Tuy nhiên từ năm 2009, tốc độ tăng lương trung bình vượt tốc độ tăng năng suất lao động.

Tăng trưởng lương trung bình và năng suất lao động tại Việt Nam và các nước Châu Á, giai đoạn 2004-2015
(Tăng trưởng lương thực bình quân, giảm phát theo CPI, %)

Quốc gia	Tốc độ tăng trưởng Năng suất Lao động	Tốc độ Tăng trưởng Lương trung bình
Trung Quốc	9,1	8,8
In-đô-nê-xi-a	3,6	2,6
Ma-lai-xi-a	2,1	2,5
Phil-lip-pin	2,6	0,4
Xin-ga-po	1,8	1,2
Thái Lan	2,7	3,5
Việt Nam	4,4	5,8

Lưu ý: (*) thu nhập theo tháng năm 2014 đối với Thái Lan và năm 2015 với các nước khác.

Nguồn: Tính toán của Nhóm tác giả sử dụng số liệu từ International Labor Organization (ILO) Database

Copyright © VEPR 2017

9



2.1 Tác động của Lương tối thiểu: Phân tích mức độ tổng thể

Copyright © VEPR 2017



Tác động của tăng lương tối thiểu Mức độ tổng thể

- **Phân tích:** Tác động của tăng lương tối thiểu đến lương trung bình, lao động và lợi nhuận, theo toàn bộ nền kinh tế và theo từng khu vực kinh tế (loại hình sở hữu).
- **Dữ liệu :** Bộ Điều tra Doanh nghiệp 2004-2015.
 - Dữ liệu bảng, tổng hợp dữ liệu doanh nghiệp theo huyện, ngành kinh tế, và khu vực kinh tế theo các quy định về lương tối thiểu.
 - ✓ 10 ngành kinh tế và 3 lĩnh vực kinh tế.
 - ✓ Mẫu chỉ bao gồm các doanh nghiệp với không ít hơn 10 lao động.
 - Việc tập hợp dữ liệu theo các yếu tố trên giúp giảm thiểu vấn đề sai số đo lường trong bảng dữ liệu vi mô, đồng thời cho phép lập bảng dữ liệu kéo dài từ năm 2004 đến 2015.
- **Phương pháp kinh tế lượng:** Xem Phụ lục 2.



Tác động của tăng lương tối thiểu Mức độ tổng quát

○ Kết quả ước lượng:

Một cách tổng quát,
tăng lương tối thiểu dẫn đến:

- **Tăng lương trung bình**
Lương tối thiểu tăng 1%
⇒ Lương trung bình tăng 0.32%.
- **Giảm lao động**
Lương tối thiểu tăng 1%
⇒ Lao động giảm 0.13%.
- **Giảm lợi nhuận**
Lương tối thiểu tăng 1%
⇒ Tỷ lệ lợi nhuận (lợi nhuận/doanh thu) giảm 2.3 điểm phần trăm.

Tác động của tăng lương tối thiểu (GMM Estimations)

	Tất cả doanh nghiệp
Impacts on Average Wages	0.32*** (0.04)
Impacts on Employment	-0.13*** (0.04)
Impacts on Profits	-2.30*** (0.74)
Number of observations	31905

Notes: (i) Statistical significance at the 1%, 5%, and 10% levels indicated by ***, **, and *, respectively;

(ii) Robust standard errors in parentheses;

(iii) Year fixed effects and time trends are included in all estimations, but not reported

Nguồn: Tính toán của Nhóm tác giả từ Điều tra doanh nghiệp



Tác động theo Khu vực Kinh tế (Loại hình sở hữu)

○ Kết quả ước lượng:

- Tác động khác biệt đáng kể giữa các khu vực kinh tế.
- ✓ **Lương trung bình:** Tác động tiêu cực, có ý nghĩa thống kê ở mọi khu vực. Tác động đến doanh nghiệp khối tư nhân thấp hơn so với doanh nghiệp khối nhà nước và FDI.
- ✓ **Việc làm:** Tác động tiêu cực, có ý nghĩa thống kê đến khối doanh nghiệp nhà nước (Lương tối thiểu tăng 1% $\Rightarrow$ lao động giảm 0,25%). Tác động nhỏ và không có ý nghĩa thống kê ở khu vực tư nhân và FDI.
- ✓ **Lợi nhuận:** Tác động tiêu cực, có ý nghĩa thống kê đến doanh nghiệp khu vực tư nhân (Lương tối thiểu tăng 100% $\Rightarrow$ Tỷ lệ lợi nhuận giảm 3,25 điểm phần trăm)

Tác động của tăng lương tối thiểu theo khu vực kinh tế (GMM Estimations)

	Nhà nước	Tư nhân	FDI
Average Wages	0.41*** (0.10)	0.32*** (0.05)	0.44** (0.22)
Employment	-0.25*** (0.09)	-0.06 (0.05)	0.04 (0.16)
Profits	-1.43 (1.52)	-3.25*** (0.92)	-3.55 (3.69)

Notes: (i) Statistical significance at the 1%, 5%, and 10% levels indicated by ***, **, and *, respectively;
(ii) Robust standard errors in parentheses;
(iii) Year fixed effects and time trends are included in all estimations, but not reported

Nguồn: Tính toán của Nhóm tác giả từ Điều tra doanh nghiệp



Tác động khác nhau đến khu vực tư nhân Doanh nghiệp tuân thủ chịu tác động tiêu cực nhiều hơn

○ Kết quả ước lượng:

Trong khu vực tư nhân:

- **Lương trung bình:**
 - ✓ Với doanh nghiệp đóng góp bảo hiểm xã hội (mức độ tuân thủ quy định lao động cao hơn), lương tối thiểu tăng 1% $\Rightarrow$ lương trung bình tăng 0,4%. Tác động này tương đương với doanh nghiệp khu vực nhà nước (0,41%) và FDI (0,44%).
 - ✓ Tác động nhỏ hơn đến doanh nghiệp không đóng góp bảo hiểm xã hội (0,18%).
- **Lao động:**
 - ✓ Tác động tiêu cực, có ý nghĩa thống kê với các doanh nghiệp có đóng góp bảo hiểm xã hội.
Lương tối thiểu tăng 1%
 $\Rightarrow$ Lao động giảm 0.18%.
 - ✓ Tác động không đáng kể đến doanh nghiệp không đóng góp bảo hiểm xã hội.
 $\Rightarrow$ Lao động ở doanh nghiệp tuân thủ pháp luật lao động có xu hướng giảm.

Tác động của tăng lương tối thiểu đến doanh nghiệp khu vực tư nhân, theo mức độ tuân thủ quy định lao động (GMM Estimations)

	Doanh nghiệp chỉ trả bảo hiểm xã hội	Doanh nghiệp không chỉ trả bảo hiểm xã hội
Average Wages	0.40*** (0.07)	0.18*** (0.06)
Employment	-0.18** (0.07)	0.11 (0.08)
Observations	13921	15116

Notes: (i) Statistical significance at the 1%, 5%, and 10% levels indicated by ***, **, and *, respectively;
(ii) Robust standard errors in parentheses;
(iii) Year fixed effects and time trends are included in all estimations, but not reported

Source: The Authors' Estimation for Enterprise Surveys

2.2 Tác động của lương tối thiểu: Phân tích mức độ doanh nghiệp

Mô tả số liệu (1) Phân tích mức độ doanh nghiệp

- **Phân tích:** Tác động của tăng lương tối thiểu đến (i) tăng trưởng lao động và (ii) đầu tư máy móc (cơ khí hóa) của doanh nghiệp.
- **Dữ liệu:** Dữ liệu nhiều năm của doanh nghiệp khu vực tư nhân và FDI trong các ngành công nghiệp chế biến – chế tạo từ Bộ Điều tra Doanh nghiệp 2008-2015.
- Doanh nghiệp khác biệt theo quy mô và theo mức độ thâm dụng vốn (lao động).
- **Mô phỏng theo ngành.** **Phân phối mẫu nghiên cứu theo quy mô doanh nghiệp, 2008-2015 (%)**

	Quy mô	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
• Bộ dữ liệu điều tra doanh nghiệp ở các quy mô khác nhau. Một tỷ lệ lớn các doanh nghiệp trong mẫu nghiên cứu là các doanh nghiệp nhỏ và vừa.	ít hơn 5	8,5	8,7	10,2	12,9	15,7	16,6	17,5	18,1
	5 đến 9	22,7	24,2	21,7	19,8	19,1	18,1	17,7	16,6
	10 đến 24	24,6	24,0	22,8	23,1	22,2	21,8	21,3	20,8
	25 đến 49	13,0	12,8	13,1	13,1	12,9	12,1	12,6	12,3
	50 đến 99	10,2	9,8	10,1	10,1	9,5	9,8	9,4	9,9
• Doanh nghiệp với ít hơn 50 lao động chiếm khoảng 60% mẫu nghiên cứu.	100 đến 300	11,8	11,6	12,3	11,7	11,2	11,7	11,2	11,6
	300 đến 999	6,3	6,3	6,9	6,4	6,4	6,5	6,9	7,2
	Từ 1000 trở lên	2,8	2,6	2,9	3,0	3,0	3,4	3,5	3,6

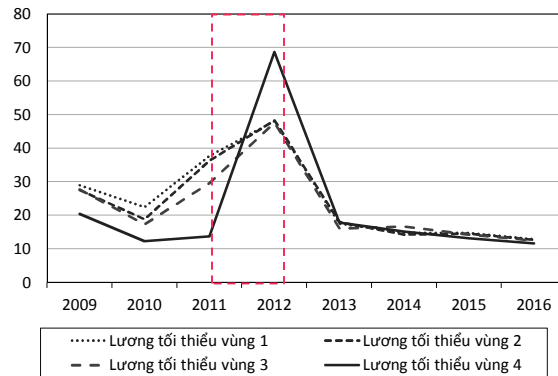
Lương tối thiểu tăng đột biến năm 2012

- Lương tối thiểu tăng nhanh vào cuối năm 2011 (Tháng Mười).

- Thống nhất hai hệ thống lương tối thiểu cho doanh nghiệp trong nước và FDI.
- Tốc độ thay đổi lớn hơn nhiều so với tốc độ trong các giai đoạn trước và sau đó.

- Lương tối thiểu tăng nhanh giữa 2011-2012 cung cấp một ví dụ tốt để đánh giá tác động của tăng lương tối thiểu đến quyết định của doanh nghiệp.

Tăng trưởng lương tối thiểu, 2009-2016 (%)



Lưu ý: Trước tháng 10/2011, chỉ mức lương tối thiểu áp dụng cho doanh nghiệp trong nước được thể hiện trên biểu đồ.

Nguồn: Nhóm tác giả

Tác động đến việc làm theo quy mô doanh nghiệp

- Kết quả ước lượng

- Tốc độ tăng trưởng việc làm (%) giảm mạnh hơn đối với doanh nghiệp có quy mô tương đối lớn (# lao động).
- Với doanh nghiệp 100 lao động
Lương tối thiểu tăng 1%
⇒ Tăng trưởng lao động giảm 0,2%.
- Với doanh nghiệp 50 lao động
Lương tối thiểu tăng 1%
⇒ Tăng trưởng lao động giảm 0,1%.

Tác động đến tăng trưởng việc làm

	2011-12		
	(1)	(2)	(3)
Minimum wage growth (A)	-0.008 (0.117)	0.028 (0.118)	0.436** (0.219)
Log of initial number of workers (B)		-0.094*** (0.007)	-0.038 (0.025)
Interaction (A*B)			-0.142** (0.060)
Constant	-0.039 (0.058)	0.174*** (0.058)	0.013 (0.094)
Province dummies	Yes	Yes	Yes
Ownership type dummies	Yes	Yes	Yes
Industry dummies	Yes	Yes	Yes
Observations	16,321	16,321	16,321
R-squared	0.013	0.049	0.049

Notes: (i) Statistical significance at the 1%, 5%, and 10% levels indicated by ***, **, and *, respectively

Nguồn: Tính toán của Nhóm tác giả từ Bộ Điều tra doanh nghiệp



VEPR

Tác động đến đầu tư máy móc theo cường độ lao động

○ Kết quả ước lượng

- So với doanh nghiệp thâm dụng vốn, doanh nghiệp thâm dụng lao động đầu tư máy móc nhiều hơn.
- Với doanh nghiệp dệt may có cường độ vốn 50 (ví dụ, giá trị sổ sách tài sản cố định là 6.300 triệu đồng, số lượng lao động là 125)
Lương tối thiểu tăng 1%
⇒ Đầu tư tăng 2.4%.
- Với doanh nghiệp điện tử có cường độ vốn 125 (ví dụ, giá trị sổ sách tài sản cố định là 22.000 triệu đồng, số lượng lao động là 175)
Lương tối thiểu tăng 1%
⇒ Đầu tư giảm 2%.

Tác động đến đầu tư máy móc (log values)

	2011-12		
	(1)	(2)	(3)
Minimum wage growth (A)	1.70 (3.63)	1.41 (3.62)	21.14*** (5.89)
Log of Initial Capital/Labor (C)		0.48*** (0.10)	2.38*** (0.47)
Interaction (A*C)			-4.80*** (1.17)
Province dummies	Yes	Yes	Yes
Ownership type dummies	Yes	Yes	Yes
Industry dummies	Yes	Yes	Yes
Observations	14,238	14,238	14,238
Uncensored Observations	2432	2432	2432

Notes: (i) Statistical significance at the 1%, 5%, and 10% levels indicated by ***, **, and *, respectively

Nguồn: Tính toán của Nhóm tác giả từ Bộ Điều tra doanh nghiệp



VEPR

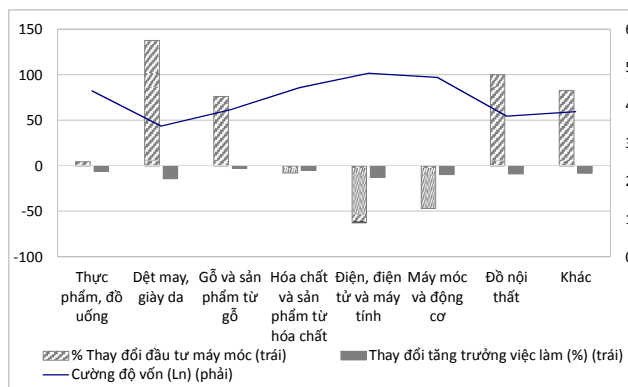
Cường độ lao động của các ngành kinh tế Tác động đến việc làm và đầu tư (theo ngành kinh tế)

Tác động của tăng lương tối thiểu đến tăng trưởng việc làm và đầu tư máy móc

Giả định: lương tối thiểu tăng 30%

Khi lương tối thiểu tăng:

- Ngành thâm dụng lao động có xu hướng đầu tư máy móc thay thế lao động.
 - ✓ Dệt may, sản phẩm gỗ, đồ nội thất.
- Ngành thâm dụng vốn có xu hướng giảm đầu tư máy móc.
 - ✓ Điện tử (máy tính) và máy móc.



Lưu ý: Cường độ vốn được tính bằng giá trị sổ sách của tài sản cố định chia cho số lượng lao động.

Nguồn: Tính toán của Nhóm tác giả từ Bộ Điều tra doanh nghiệp

3. Lương tối thiểu và thu nhập của người lao động tại Việt Nam

Phạm vi áp dụng của Lương tối thiểu

- Trong chương này, phạm vi áp dụng lương tối thiểu và thu nhập của người lao động được xem xét.
- Dữ liệu: Khảo sát Mức sống hộ gia đình (VHLSS) và Khảo sát lực lượng lao động (LFS).
- Một số lượng lớn người lao động không có hợp đồng (khoảng một nửa tổng số mẫu). Nhóm đối tượng này không được quy định trong các quy định về lương tối thiểu.
- Lưu ý:
 - Toàn bộ lao động làm công từ đủ 15 tuổi trở lên, làm việc và nhận lương trong vòng 30 ngày trước thời điểm điều tra.
 - Không bao gồm công nhân viên chức, người làm việc trong các tổ chức hành chính sự nghiệp, nhận lương theo ngân sách nhà nước.
 - Trong khảo sát mức sống hộ gia đình (VHLSS), lao động làm việc trong khu vực nhà nước loại khỏi mẫu nghiên cứu, vì khảo sát không phân biệt rõ giữa doanh nghiệp nhà nước và đơn vị hành chính sự nghiệp nhà nước.

Phân phối mẫu theo loại hình sở hữu, 2014 (%)

	2014 (VHLSS)	2014 (LFS)
Tổng	100	100
Hộ gia đình	24	28
Không hợp đồng lao động	24	27
Có hợp đồng lao động	0	0
Hộ kinh doanh cá thể	29	19
Không hợp đồng lao động	28	18
Có hợp đồng lao động	1	1
Hợp tác xã	1	1
Không hợp đồng lao động	1	0
Có hợp đồng lao động	1	0
Khu vực tư nhân	33	30
Không hợp đồng lao động	8	5
Có hợp đồng lao động	24	25
Khu vực nhà nước		9
Không hợp đồng lao động		0
Có hợp đồng lao động		9
Khu vực FDI	13	14
Không hợp đồng lao động	1	0
Có hợp đồng lao động	12	13

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả **22**



Tỷ lệ người lao động nhận lương thấp hơn lương tối thiểu

- Bộ phận lớn người lao động trong các hộ gia đình hay hộ kinh doanh cá thể nhận được tiền lương thấp hơn lương tối thiểu (tỷ lệ lần lượt 33% và 25% năm 2014)
- Tỷ lệ người lao động nhận không ít hơn lương tối thiểu là cao đối với nhóm lao động có hợp đồng trong khu vực tư nhân, nhà nước, và FDI..
- Tỷ lệ này cao hơn đối với doanh nghiệp khu vực tư nhân, nhà nước, và FDI trong các ngành sản xuất.
- Tỷ lệ trả thấp hơn lương tối thiểu có xu hướng tăng theo thời gian, chủ yếu do mức tăng đột biến trong năm 2012.

Tỷ lệ người lao động có thu nhập thấp hơn lương tối thiểu, 2010-2014 (%)

	2010	2012	2014	2014 (LFS)
Theo khu vực kinh tế				
Hộ gia đình	21	28	33	25
Hộ kinh doanh cá thể	9	15	18	15
Hợp tác xã	15	38	35	30
Khu vực tư nhân	3	5	7	4
Không hợp đồng lao động	7	12	18	11
Có hợp đồng lao động	2	3	3	3
Khu vực nhà nước				4
Khu vực FDI	3	3	2	1
Không hợp đồng lao động	12	9	13	11
Có hợp đồng lao động	2	3	2	1

Nguồn: Tính toán của Nhóm tác giả từ VHLSS 2010-2012-2014, và LFS 2014



Phạm vi Lương tối thiểu và Thu nhập người lao động

- Một cách tổng quát, người lao động trẻ tuổi (hoặc lớn tuổi), trình độ học vấn tương đối thấp, không có hợp đồng lao động và/hoặc không có bảo hiểm xã hội thường nhận lương thấp hơn lương tối thiểu. (Xem phụ lục 4)
- Ngoài ra, hệ thống lương tối thiểu hiện tại không bao gồm các nhóm người thiệt thòi và dễ tổn thương trong xã hội.
- Phần lớn các doanh nghiệp thuộc khu vực tư nhân, khu vực FDI, và khu vực nhà nước tuân thủ quy định về lương tối thiểu.
- Việc sử dụng mức lương tối thiểu như là một chính sách bảo trợ xã hội (đảm bảo mức sống tối thiểu cho người lao động và giảm nghèo) không phải là cách tiếp cận hiệu quả (Chương 3) trong khi lại tác động tiêu cực đến lao động và lợi nhuận của các doanh nghiệp tuân thủ quy định lao động trong khu vực chính thức (Chương 2).

4. Mục tiêu Chính sách và Cơ chế Điều chỉnh Lương tối thiểu

○ Lương tối thiểu:

- Mục tiêu chính sách:

- ✓ 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. (Bộ Luật lao động 2012)
- ✓ Mức lương tối thiểu được ấn định theo giá sinh hoạt, bảo đảm cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong Điều kiện lao động bình thường bù đắp sức lao động giản đơn và một phần tích lũy tái sản xuất sức lao động mở rộng và được dùng làm căn cứ để tính các mức lương cho các loại lao động khác. (Bộ Luật lao động 1994)

- Đối tượng:

- ✓ Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động

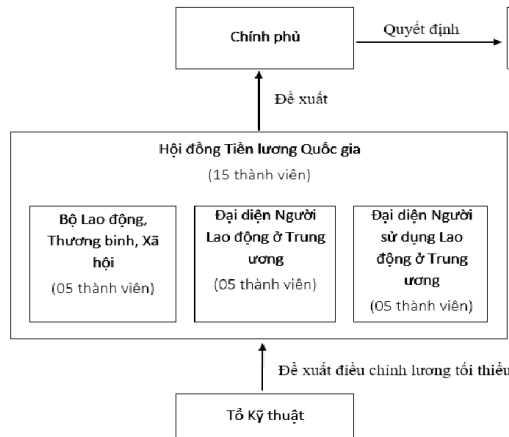
- Được quy định xác định theo tháng, ngày, giờ và được xác lập theo vùng, ngành (Điều 91, Bộ luật lao động 2012).

- ✓ Thực tế, chỉ lương tối thiểu tháng được áp dụng.

Cơ chế điều chỉnh Lương tối thiểu ở Việt Nam

o Điều chỉnh lương tối thiểu vùng:

- Chính phủ quyết định sau tư vấn từ Hội đồng Tiền lương Quốc gia (ba bên)
- Không có sự tham gia của học giả độc lập: người thể hiện quan điểm của bên thứ 3

**Lưu ý:****Đại diện Người lao động:**

Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam

Đại diện Người sử dụng lao động:Hiệp hội Thương mại và Công nghiệp Việt Nam
Liên minh Hợp tác xã

v.v.

Tổ kỹ thuật:

20 thành viên, đại diện của:

- ✓ Ba bên trong Hội đồng
- ✓ Các tổ chức khác (Viện Nghiên cứu quản lý Kinh tế Trung ương, Tổng cục thống kê, v.v.)

Nguồn: Nhóm Tác giả tổng hợp và minh họa từ Nghị định số 49/2013/NĐ-CP

27

Các tiêu chí điều chỉnh Lương tối thiểu ở Việt Nam

o Tiêu chí điều chỉnh lương tối thiểu vùng:

Bộ luật lao động 2012	Thực tế	Vấn đề tồn tại
Theo điều 91, lương tối thiểu vùng được điều chỉnh dựa trên: - Nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ - Điều kiện kinh tế-xã hội - Lương trên thị trường - Đề xuất từ hội đồng tiền lương quốc gia	Các thành viên của tổ kỹ thuật (Hội đồng tiền lương) đề xuất lương tối thiểu dựa trên: - Nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ - CPI, GDP growth rate - Khác (năng suất lao động, khả năng chi trả của doanh nghiệp, tỷ lệ thất nghiệp, số lượng doanh nghiệp giải thể, etc.) - Mức tăng thêm	Làm thế nào để đo lường nhu cầu sống tối thiểu? - Nhu cầu thực phẩm (Giỏ hàng hóa 45 mặt hàng:) - Nhu cầu phi thực phẩm - Hỗ trợ trẻ nhỏ Đâu là các tiêu chí quan trọng?

5. Khuyến nghị Chính sách

Khuyến nghị Chính sách

- Điều chỉnh lương tối thiểu cần được thực hiện phù hợp với tăng trưởng lương tối thiểu.
 - Lương tối thiểu đã tăng lên ở mức cao trong thập kỷ qua. Việc tăng lương tối thiểu có thể sẽ tác động tiêu cực lớn hơn đến lao động, và quan trọng hơn, nếu lương tối thiểu tiếp tục tăng nhanh hơn năng suất lao động ở mức độ như vậy, sẽ làm suy giảm khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp Việt Nam.
- Lương tối thiểu không hiệu quả nếu được xem là một chính sách bảo trợ xã hội. Các chính sách phụ trợ nên được xem xét.
 - Vì hệ thống lương tối thiểu hiện nay chưa áp dụng với người lao động không có hợp đồng lao động, cũng như không thể hiện vai trò bảo vệ nhóm người thiệt thòi và dễ tổn thương, cần phải xem xét các chính sách xã hội bổ sung - áp dụng với nhóm cá nhân không được quy định trong chính sách lương tối thiểu.



Khuyến nghị Chính sách

- **Lương tối thiểu nên chuyển sang hệ thống lương tối thiểu theo giờ.**
 - Điều này đảm bảo rằng những người làm việc theo giờ hoặc theo ngày đều 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.
- **Mức lương tối thiểu phải được điều chỉnh theo cách tiếp cận dựa trên quy tắc và do đó có tính minh bạch và có thể dự đoán được.**
 - Cần phải xác định rõ các tiêu chí để thiết lập và điều chỉnh mức lương tối thiểu (bao gồm cả giả hàng hoá tính toán các nhu cầu cơ bản); các điều chỉnh phải được thực hiện phù hợp với tăng trưởng kinh tế, lạm phát và tình hình kinh doanh.
 - Cách tiếp cận điều chỉnh lương tối thiểu dựa trên quy tắc sẽ giúp tăng tính dự báo và minh bạch.
- **Học giả độc lập nên tham gia vào Hội đồng tiền lương Quốc gia.**
 - Người có kiến thức sâu rộng về kinh tế vĩ mô, kinh tế lao động và có thể kiểm tra tác động của mức lương tối thiểu đối với việc làm, thu nhập và thu nhập trước và sau khi điều chỉnh.



Khuyến nghị Chính sách

- **Ước tính tác động của tăng lương tối thiểu cần được thực hiện thường xuyên hơn với số liệu cập nhật (không nhất thiết phải thực hiện hàng năm).**
 - Điều quan trọng là phải theo dõi tác động của việc tăng lương tối thiểu lên nền kinh tế để tránh việc tăng lương tối thiểu 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.
 - Tính sẵn có của dữ liệu (điều tra lực lượng lao động và điều tra doanh nghiệp) rất quan trọng để xác định mức lương tối thiểu và giám sát tác động của mức lương tối thiểu. Chính phủ cũng có thể phát triển thêm công cụ để giám sát hiệu quả năng suất trong các ngành và khu vực kinh tế khác nhau.
- **Chính phủ cần lựa chọn thúc đẩy năng suất lao động như một mục tiêu quan trọng hàng đầu trong kết hoạch trung và dài hạn.**
 - Lương tối thiểu là một công cụ để hỗ trợ người lao động, nhưng bản chất vấn đề nằm ở năng suất lao động. Nếu không có sự cải thiện vững chắc của năng suất, nỗ lực tăng lương tối thiểu sẽ dẫn thủ tiêu sức cạnh tranh của nền kinh tế, dẫn tới thất nghiệp nhiều hơn.

Phụ lục 1

Tính toán Năng suất Lao động

Năng suất lao động

○ Định nghĩa

- Năng suất lao động được định nghĩa là giá trị gia tăng bình quân trên mỗi người lao động. Giá trị gia tăng trong từng ngành và từng khu vực kinh tế được tính toán bằng cách sử dụng thông tin từ các cuộc điều tra doanh nghiệp.
- Cụ thể, giá trị gia tăng được tính theo công thức sau:

$$VA = YL + INS + PRF + DEP_1 - DEP_0$$

VA là giá trị gia tăng;

YL là thu nhập người lao động, bao gồm tiền lương, các khoản thưởng và trợ cấp;

INS là khoản chi trả bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, và bảo hiểm thất nghiệp;

PRF là lợi nhuận sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp;

DEP₁ và DEP₀ lần lượt là giá trị khấu hao tích lũy cuối kỳ và đầu kỳ.



Năng suất lao động

○ Định nghĩa

- Hai giá trị đo lường của giá trị gia tăng được tính dựa trên định nghĩa khác nhau về lợi nhuận.
 - ✓ Đo lường thứ nhất là tổng thu nhập của người lao động, khoản chi trả bảo hiểm, chênh lệch khấu hao, và lợi nhuận thuần từ kinh doanh hàng hóa dịch vụ.
 - ✓ Đo lường thứ hai, ngoài lợi nhuận thuần từ kinh doanh hàng hóa dịch vụ, các lợi nhuận tài chính và lợi nhuận khác cũng được tính đến.
- Đo lường thứ hai của giá trị gia tăng và năng suất lao động chỉ được sử dụng cho mục đích tham khảo.
- Chúng tôi cũng loại trừ khấu hao vốn và ước tính giá trị gia tăng và năng suất lao động chỉ sử dụng thu nhập tiền lương và lợi nhuận.
 - ✓ Vì không có sự khác biệt đáng kể về kết quả tăng trưởng năng suất lao động, chúng tôi không báo cáo kết quả ước lượng năng suất lao động trong trường hợp loại trừ khấu hao vốn ra khỏi công thức tính toán.



Phụ lục 2 Mô hình ước lượng tác động của tăng lương tối thiểu



VEPR

Tác động của tăng lương tối thiểu

Mức độ tổng thể

- Dữ liệu: Bộ Điều tra Doanh nghiệp 2004-2015.
- Mô hình ước lượng:

$$Y_{rit} = \beta_0 + \beta_1 \ln(MW_{rit}) + \gamma \ln(VA_{rit}) + \theta_t + \delta_r + \lambda_i + \mu_{rit}$$

Trong đó:

Y_{rit} là biến phụ thuộc: $\ln(\text{lương trung bình})$, $\ln(\text{lao động})$, tỷ lệ lợi nhuận (lợi nhuận/doanh thu)

MW_{rit} là mức lương tối thiểu áp dụng theo vùng và khu vực kinh tế

VA_{rit} là giá trị gia theo huyện, ngành kinh tế, và khu vực kinh tế

θ_t , δ_r , và λ_i lần lượt là hiệu ứng cố định theo năm, huyện, và ngành kinh tế

μ_{rit} là error term

- Ước tính theo mô hình tĩnh và mô hình động.
- Hai kỹ thuật: fixed-effects estimator và Arellano-Bond two-step first differenced estimator. (Arellano và Bond, 1991)



VEPR

Phụ lục 3

Kết quả Phỏng vấn (Tóm tắt)



VEPR

Điều tra thực địa Đối tượng phỏng vấn

- 17 doanh nghiệp vừa và nhỏ (khu vực kinh tế tư nhân và FDI) tại Hà Nội, Hà Nam, Bình Dương và Bà Rịa - Vũng Tàu..
- Ngoại trừ một doanh nghiệp chế tạo cơ khí, tất cả các doanh nghiệp khác đều là doanh nghiệp thâm dụng lao động và xuất khẩu thuộc các ngành hàng may mặc và điện tử.
- Những doanh nghiệp này (đặc biệt là doanh nghiệp dệt may) thường được xem là đối tượng dễ bị tổn thương nhất khi chi phí lao động gia tăng.



VEPR

Điều tra thực địa Cơ chế lương tại doanh nghiệp

- Lương cơ bản được tăng lên để đáp ứng điều chỉnh lương tối thiểu, tuy nhiên trợ cấp đi lại và ăn ở (cũng như các khoản trợ cấp khác) được giữ nguyên.
- Người lao động có mức lương thấp (gần mức lương tối thiểu) có xu hướng nhận được mức tăng lương cao hơn theo sự thay đổi phần trăm.
- Các doanh nghiệp phần lớn thực hiện các hoạt động lắp ráp và chi phí lao động chiếm một tỷ lệ lớn trong chi phí sản xuất.
- Chi phí lao động tăng lên đáng kể ảnh hưởng đến lợi nhuận của các doanh nghiệp được phỏng vấn.



VEPR

Điều tra thực địa

Cơ chế phản ứng trước việc tăng lương tối thiểu

- Các doanh nghiệp không thay thế lao động có hợp đồng với lao động không có hợp đồng hoặc lao động mùa vụ để giảm chi phí lao động.
- Đầu tư máy móc thiết bị nhằm nâng cao năng suất lao động.
- Tăng cường nỗ lực của người lao động thông qua cải thiện quản lý và hợp lý hóa dây chuyền sản xuất.
- Giảm các chi phí sản xuất không phải lương.
- Thay đổi địa điểm nhà máy, tuy nhiên đây chủ yếu là phản ứng trước sự thiếu hụt công nhân trên địa bàn.
- Thay đổi cơ cấu sản phẩm và chuyển sang các sản phẩm có giá trị giá tăng cao.



VEPR

Phụ lục 4

Phân tích Logit Analysis

Xác suất nhận lương thấp hơn lương tối thiểu



VEPR

Xác suất nhận lương thấp hơn lương tối thiểu

○ Mô hình Logit:

- Biến phụ thuộc nhận giá trị 1 nếu lương thấp hơn lương tối thiểu và nhận giá trị 0 trong trường hợp còn lại.
- Mẫu nghiên cứu bao gồm toàn bộ người lao động làm công ăn lương từ đủ 15 tuổi trở lên.

Reference Points in Logit Specification

Biến	Trường hợp loại trừ
Giới tính	Nam
Tuổi	30-34 tuổi
Chủ hộ gia đình hay thành viên	Thành viên
Tình trạng hôn nhân	Độc thân
Trình độ học vấn	Không bằng cấp
Trình độ nghề	Không bằng cấp
Hợp đồng lao động	Có hợp đồng lao động
Bảo hiểm xã hội	Có bảo hiểm
Khu vực kinh tế	Tư nhân
Ngành kinh tế	Nông, lâm, ngư nghiệp
Tỉnh/Thành	Hà Nội
Thời điểm khảo sát	Tháng Một



VEPR

Yếu tố ảnh hưởng đến thu nhập người lao động

○ Mô hình Logit:

	VHLSS Year 2010 (1)	VHLSS Year 2012 (2)	VHLSS Year 2014 (3)	LFS Year 2014 (4)
Female	0.069***	0.105***	0.097***	0.084***
Household head	-0.008	-0.002	-0.028**	-0.003
Rural area	-0.012	0.009	-0.005	0.007***
Employment contract	-0.047***	-0.076***	-0.095***	-0.023***
Social insurance	-0.095***	-0.092***	-0.146***	-0.098***
Marital status				
Married	-0.013	-0.010	-0.053***	-0.019***
Widowed	-0.032	-0.010	0.012	-0.021***
Divorced or Separated	-0.007	0.010	-0.036	-0.014**
Age group				
15-19 years	0.029*	0.077***	0.049**	0.074***
20-24 years	0.012	0.013	0.025	0.032***
25-29 years	0.009	-0.012	-0.019	0.007**
35-39 years	0.027*	-0.008	0.000	0.006*
40-44 years	0.038**	-0.008	0.002	0.006*
45-49 years	0.046***	0.012	0.062***	0.028***
50-54 years	0.054**	0.057***	0.075***	0.035***
55-59 years	0.100***	0.091***	0.095***	0.058***
60 years and above	0.120***	0.117***	0.195***	0.110***
General education level				
Primary school	-0.028**	-0.042***	-0.031**	-0.041***
Lower-secondary school	-0.029**	-0.041***	-0.072***	-0.065***
Upper-secondary school	-0.013	-0.038**	-0.059***	-0.071**
3-year college	-	-0.079**	-0.073***	-0.089***
4-year college and above	-0.056**	-0.124***	-0.147***	-0.137***
Vocational training				
Elementary vocational	-0.052***	-0.040*	-0.063**	-0.085***
Middle vocational	-0.030	-0.021	-0.065*	-0.077***
Professional vocational	-0.015	-0.046	-0.006	-0.077***
College vocational		-0.104***	-0.050	-0.081***
Type of ownership				
Household or individual	0.056***	0.085***	0.072***	0.093***
Individual production	0.027***	0.053***	0.045***	0.053***
Collective/cooperative	0.018	0.305***	0.224***	0.187***
State-owned				0.057***
Foreign-invested	0.029	-0.023	-0.029	-0.017***
Control for province	Yes	Yes	Yes	Yes
Control for industry type	Yes	Yes	Yes	Yes
Control for survey time	No	No	No	Yes
Observations	4,356	5,739	5,810	101,771

Notes: Marginal effects reported. Robust standard errors. Statistical significance at the 1%, 5%, and 10% levels indicated by ***, **, and *, respectively.

Nguồn: Tính toán của Nhóm tác giả sử dụng VHLSS 2010-2012-2014, LFS 2014

Phụ lục 5 Đóng góp bảo hiểm tại Việt Nam và các nước trong khu vực

Tỷ lệ đóng góp bảo hiểm tại Việt Nam và các nước trong khu vực

		Bảo hiểm xã hội	Bảo hiểm y tế	Bảo hiểm thất nghiệp	Tổng cộng
Trung Quốc	Người thụ hưởng	8%	2%	Lên đến 0,5%	Lên đến 10,5%
	Người sử dụng lao động	Lên đến 20%	Lên đến 7%	1-1,5%	Lên đến 28,5%
	Tổng cộng	Lên đến 28%	Lên đến 9%	Lên đến 2%	Lên đến 39%
In-đô-nê-xi-a	Người thụ hưởng	3%	1%	n/a	4%
	Người sử dụng lao động	5,7%	4%	n/a	9,7%
	Tổng cộng	8,7%	5%	n/a	13,7%
Nhật Bản	Người thụ hưởng	8,9%	5%	0,4%	14,3%
	Người sử dụng lao động	8,9%	5%	0,7%	14,6%
	Tổng cộng	17,8%	10%	1,1%	28,9%
Phi-líp-pin	Người thụ hưởng	3,63%	1,25%	n/a	4,88%
	Người sử dụng lao động	7,37%	1,25%	n/a	8,62%
	Tổng cộng	11%	2,5%	n/a	13,5%
Thái Lan	Người thụ hưởng	3%	1,5%	0,5%	5%
	Người sử dụng lao động	3%	1,5%	0,5%	5%
	Chính phủ	1%	1,5%	0,25%	2,75%
	Tổng cộng	7%	4,5%	1,25%	12,75%
Việt Nam	Người thụ hưởng	8%	1,5%	1%	10,5%
	Người sử dụng lao động	18%	3%	1%	22%
	Tổng cộng	26%	4,5%	2%	32,5%

Nguồn: International Social Security Association (2017)



THANK YOU

Q&A

Questions or discussions can be sent to:

Email: nguyen.ducthanh@vepr.org.vn

Viet Nam Institute for Economic and Policy Research,
University of Economics and Business, Viet Nam National University
Room 707, Building E4, 144, Xuan Thuy, Cau Giay

Email: info@vepr.org.vn

Tel: 04.37547506 ext 714/ 0975608677

Fax: 04.37549921