

TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU Ở VIỆT NAM: MỘT SỐ QUAN SÁT VÀ PHÂN TÍCH

NGUYỄN ĐẶNG MINH THẢO*

Trong quá trình hơn 70 năm, chính sách tiền lương tối thiểu ở Việt Nam đã dần dần phát triển nhằm tạo ra “lưới an toàn” bảo vệ người lao động, đồng thời cũng là động lực thúc đẩy sự phát triển của nền kinh tế đất nước. Bài viết trình bày lịch sử tiền lương tối thiểu ở Việt Nam và phân tích thực trạng áp dụng mức lương tối thiểu mới cho lao động làm việc tại các doanh nghiệp trong nước có phân biệt theo vùng. Nhiều khảo sát cho thấy, lương tối thiểu vùng tăng có tác động đa chiều đến doanh nghiệp và người lao động: Đối với doanh nghiệp, tác động rõ nhất là tăng chi phí nhân công do các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp tăng. Doanh nghiệp có xu hướng điều chỉnh cấu trúc để giảm chi phí tiền lương và các chi phí liên quan khác, trong đó có khả năng nâng cao năng suất lao động và giảm nhu cầu lao động. Đối với người lao động, mức thu nhập trung bình chỉ mới đáp ứng các khoản chi tiêu cơ bản nhất và không có tiết kiệm hoặc dự phòng rủi ro do giá cả cũng tăng tương ứng với tăng lương. Chính vì thế, tăng lương tối thiểu vùng cho đến nay còn tiềm ẩn nhiều tác động không mong muốn.

Từ khóa: lương tối thiểu vùng, người lao động, doanh nghiệp, chi tiêu, tiết kiệm

Nhận bài ngày: 3/8/2019; đưa vào biên tập: 6/8/2019; phản biện: 15/9/2019; duyệt đăng: 5/10/2019

1. GIỚI THIỆU

Khái niệm “lương tối thiểu” ở Việt Nam được đề cập lần đầu trong Sắc lệnh số 29-SL, ngày 12/3/1947, và kể từ năm 1947 đến nay với rất nhiều lần điều chỉnh, chủ yếu nhằm đảm bảo mức sống tối thiểu cho người lao động (NLĐ) và gia đình họ, đã tác động mạnh mẽ đến công tác quản lý nhà nước, đến người sử dụng lao động (NSDLĐ), và đặc biệt đến NLĐ.

Lương tối thiểu là mức lương thấp

nhất được trả theo giờ, theo ngày hoặc theo tháng mà NSDLĐ phải trả cho NLĐ. Mục đích chính của lương tối thiểu là bảo vệ NLĐ có mức thu nhập thấp. Song song đó, lương tối thiểu còn có tác dụng gia tăng động lực và năng suất lao động, giảm số người hưởng trợ cấp, thúc đẩy tiêu dùng và tổng cầu, và tạo ra hiệu ứng lan tỏa (Freeman, 1995; Dowrick và Quiggin, 2003; Gunderson, 2005 - dẫn theo Nguyễn Việt Cường, 2009: 1).

Ở Việt Nam, Bộ luật Lao động năm 1994 quy định: “Mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho NLĐ làm việc

* Viện Khoa học xã hội vùng Nam Bộ.

giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm nhu cầu tối thiểu của người lao động và gia đình họ”. Căn cứ vào nhu cầu tối thiểu của NLĐ và gia đình họ, điều kiện kinh tế - xã hội và mức lương trên thị trường lao động, Chính phủ sẽ quyết định các mức lương tối thiểu vùng theo sự tư vấn của Hội đồng Tiền lương Quốc gia. Vậy kể từ đó đến nay, có những thay đổi nào về chính sách tăng lương tối thiểu và có tác động ra sao đối với các bên liên quan. Bài viết góp phần trả lời câu hỏi trên bằng một phân tích các giai đoạn thay đổi lương tối thiểu và bình luận các vấn đề liên quan khi áp dụng lương tối thiểu cho NLĐ ở các doanh nghiệp Việt Nam hiện nay.

Dữ liệu sử dụng trong bài viết được tích hợp từ nhiều nguồn dữ liệu khác nhau: (i) dữ liệu phỏng vấn định tính của dự án: “Nghiên cứu quan niệm, chính sách và thực hành đạo đức kinh doanh ngành dệt may” do Oxfam tài trợ, thực hiện năm 2019; (ii) các nguồn dữ liệu thứ cấp khác về vấn đề tăng lương tối thiểu liên quan đến doanh nghiệp và NLĐ.

2. LỊCH SỬ TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU Ở VIỆT NAM

Giai đoạn 1945 - 1960

Ở Việt Nam, khái niệm “tiền công tối thiểu” được đề cập lần đầu trong Sắc lệnh số 29-SL quy định chế độ lao động vào ngày 12/3/1947. Sắc lệnh đã định nghĩa “tiền công tối thiểu” cũng có các tính chất, đặc trưng như “tiền lương tối thiểu” theo quan niệm hiện

nay là “Tiền công tối thiểu là số tiền công do Chính phủ ấn định theo giá sinh hoạt để một công nhân không chuyên nghiệp sinh sống một mình trong một ngày ở một khu vực nhất định”, nhằm xác định lương cho các hạng công nhân. Sắc lệnh số 188-SL ngày 29/5/1948 quy định về việc lập một chế độ công chức mới và một thang lương chung cho các ngạch và các hạng công chức Việt Nam. Mặc dù không quy định rõ mức tiền lương tối thiểu để tính toán các bậc lương, Điều 5 của Sắc lệnh này nêu rõ “Nếu lương và các khoản phụ cấp kể trên của một công chức dưới 220 đồng một tháng, thì công chức ấy được lĩnh 220 đồng”. Sắc lệnh chỉ rõ căn cứ để xác định tiền công tối thiểu là theo giá sinh hoạt để đảm bảo cuộc sống cho một NLĐ và xác định trách nhiệm của các bên trong lĩnh vực trả công lao động. Đồng thời Sắc lệnh 188-SL còn quy định thẩm quyền của các cơ quan trong việc ấn định, công bố mức lương tối thiểu.

Giai đoạn 1960 - 1985

Ở giai đoạn này, nền kinh tế Việt Nam được định hướng phát triển theo cơ chế kế hoạch hóa tập trung. Tất cả vấn đề lao động đều được quy định theo kế hoạch của Nhà nước và được triển khai thực hiện bằng mệnh lệnh hành chính. Đặc biệt trong lĩnh vực công, mức tiền lương cụ thể cho từng loại công việc, thời gian trả lương, hình thức trả lương, nâng bậc lương và các vấn đề liên quan đều do Nhà nước định sẵn thông qua hệ thống

các bậc lương và hoàn toàn phụ thuộc vào ngân sách. Ở giai đoạn này, mặc dù Nhà nước không tiến hành cải cách tiền lương và công bố mức lương tối thiểu, nhưng trong thực tế, lương danh nghĩa⁽¹⁾ được tăng nhiều lần thông qua các hình thức trợ cấp tạm thời, tiền thưởng, khuyến khích lương sản phẩm, lương khoán và điều chỉnh mức phụ cấp khu vực đối với các địa phương. Ở giai đoạn này, các văn bản pháp luật lao động không còn đề cập và quy định về tiền lương tối thiểu mà Nhà nước đã giới hạn trực tiếp bằng việc quy định cụ thể các mức lương của từng ngành. Trong mỗi ngành đều có mức lương thấp nhất, đó chính là mức lương khởi điểm của ngành trả cho NLD ứng với công việc đòi hỏi trình độ lao động thấp nhất, cường độ lao động nhẹ nhàng nhất, người ta gọi đó là lương bậc một. Như vậy, trong cơ chế kinh tế kế hoạch hóa tập trung, tiền lương tối thiểu không được quan tâm và đề cập đến.

Giai đoạn từ năm 1985 đến năm 1992

Trong giai đoạn này, với chủ trương chuyển nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa, Chính phủ quyết định bãi bỏ chế độ cung cấp hiện vật theo giá bù lỗ, chuyển sang chế độ trả lương bằng tiền theo nguyên tắc phân phối theo lao động, xóa bỏ bao cấp, bảo đảm tính thống nhất của chế độ tiền lương trong cả nước, ổn định và từng bước cải thiện đời sống của công nhân, viên chức và các lực lượng vũ trang. Nghị định số

235/NĐ-HĐBT ngày 18/9/1985 quy định mức lương tối thiểu là 220 đồng/tháng. Đây là mức lương được dùng để trả công cho những người làm công việc lao động giản đơn nhất và với điều kiện lao động bình thường tại vùng có mức giá sinh hoạt thấp nhất. Khi mức giá thay đổi hoặc ở những vùng có chi phí sinh hoạt cao hơn, tiền lương được tính thêm phụ cấp chênh lệch giá sinh hoạt. Thời gian này, cuộc sống của NLD đã được cải thiện đáng kể. Tuy nhiên, nền kinh tế còn nhiều khó khăn, tổng thu nhập quốc dân tính trên đầu người thấp, tình trạng lạm phát đã làm cho giá trị của đồng lương sụt giảm nhanh chóng và lương không thể hiện đúng giá trị thực tế sức lao động của NLD.

Từ năm 1986, giá cả sinh hoạt tăng nhanh có khoảng cách xa với mức lương tối thiểu. Để phù hợp với tình hình thực tế, tháng 9/1987, Nhà nước đã Quyết định điều chỉnh lại tiền lương (trong đó có mức lương tối thiểu) với các mức tăng khác nhau đối với đơn vị sản xuất kinh doanh; công nhân, viên chức hành chính sự nghiệp, cán bộ xã, phường; và lực lượng vũ trang (Quyết định số 147/HĐBT). Đến tháng 4/1988, một hệ số được áp dụng thống nhất cho các nhóm lao động và chế độ trợ cấp được áp dụng trong các tháng tiếp theo.

Ngày 28/12/1988, Quyết định số 202/HĐBT về tiền lương công nhân, viên chức sản xuất, kinh doanh khu vực quốc doanh và công ty hợp doanh và Quyết định số 203/HĐBT về tiền

lương công nhân, viên chức hành chính, sự nghiệp, lực lượng vũ trang và các đối tượng hưởng chính sách xã hội đã nâng mức lương tối thiểu lên 22.500 đồng/tháng. Như vậy, khu vực sản xuất đã được tách khỏi khu vực hành chính sự nghiệp khi áp dụng lương tối thiểu. Tuy nhiên, mức tiền lương tối thiểu được quy định cho hai khu vực này là như nhau.

Năm 1987, Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam được thông qua, một thành phần kinh tế mới được hình thành là khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài. Với đặc điểm công việc yêu cầu trình độ chuyên môn và cường độ lao động cao hơn so với công việc tại các doanh nghiệp trong nước, lao động làm việc trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài cần được quy định riêng về tiền lương tối thiểu nhằm đảm bảo tính công bằng và đánh giá đúng giá trị sức lao động. Quyết định số 356-LĐTBXH/QĐ ban hành ngày 29/8/1990 đã ấn định mức lương tối thiểu đối với NLD làm công việc giản đơn trong điều kiện lao động bình thường ở các xí nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là 50 USD/tháng. Tuy nhiên, việc áp dụng chung một mức lương tối thiểu trên toàn quốc, không phân biệt theo vùng miền hay ngành nghề đã bộc lộ nhiều hạn chế. Từ tình hình đó, Quyết định số 242-LĐTBXH/QĐ được ban hành ngày 5/5/1992 đã quy định rõ mức lương tối thiểu trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài là từ 30 đến 35 USD/tháng tùy thuộc vào từng vùng và

từng ngành nghề.

Giai đoạn từ 1993 đến nay

Ngày 23/5/1993, Chính phủ ban hành Nghị định số 25-CP quy định tạm thời chế độ tiền lương mới của công chức, viên chức hành chính, sự nghiệp và lực lượng vũ trang và Nghị định số 26-CP quy định tạm thời chế độ tiền lương mới trong doanh nghiệp. Mức lương tối thiểu được áp dụng đồng thời cho cả hai khu vực trên là 120.000 đồng/tháng. Bộ luật Lao động năm 1994 đã ghi nhận một cách đầy đủ, toàn diện về tiền lương tối thiểu. Theo đó, mức lương tối thiểu được ấn định theo giá sinh hoạt, bảo đảm cho NLD 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. Mức lương tối thiểu chung, mức lương tối thiểu vùng và mức lương tối thiểu ngành cho từng thời kỳ được Chính phủ quyết định và công bố sau khi lấy ý kiến Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và đại diện của NSDLĐ. Mức lương tối thiểu được điều chỉnh để đảm bảo tiền lương thực tế khi chỉ số giá sinh hoạt tăng lên.

Nghị định 197/CP ngày 31/12/1994 và sau đó là Thông tư số 11-LĐTBXH/TT ngày 3/5/1995 đã được ban hành nhằm cụ thể hóa và hướng dẫn thi hành các quy định về tiền lương, tiền lương tối thiểu đối với lao động Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp

có vốn đầu tư nước ngoài và các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam. Theo Thông tư này, mức lương tối thiểu là 35 USD/tháng đối với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đóng trên địa bàn Hà Nội và TPHCM; 30 USD/tháng đối với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đóng trên các địa phương còn lại hoặc các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động đơn giản thuộc các ngành nông nghiệp, lâm nghiệp, nuôi trồng thủy sản. Đối với các ngành, nghề đã được thỏa thuận mức lương tối thiểu cao hơn thì tiếp tục thực hiện mức lương tối thiểu đó cho đến khi có quyết định mới.

Để tiếp tục điều chỉnh mức lương tối thiểu, ngày 21/1/1997 Chính phủ ra Nghị định số 06/CP về việc giải quyết tiền lương và trợ cấp năm 1997 đối với công chức, viên chức hành chính - sự nghiệp, người nghỉ hưu, nghỉ mất sức, lực lượng vũ trang, cán bộ xã, phường và một số đối tượng hưởng chính sách xã hội. Mức lương tối thiểu được nâng từ 120.000 đồng/tháng lên 144.000 đồng/tháng.

Ngày 15/12/1999, Chính phủ tiếp tục điều chỉnh mức tiền lương tối thiểu cho các đối tượng hưởng lương từ ngân sách nhà nước từ 144.000 đồng/tháng lên 180.000 đồng/tháng (Theo Nghị định số 175/1999/NĐ-CP). Đến 15/12/2000, mức tiền lương tối thiểu được điều chỉnh lên 210.000 đồng/tháng, áp dụng cho cả khu vực doanh nghiệp và hành chính, sự nghiệp (Nghị định số 77/2000/NĐ-CP).

Ở khu vực có vốn đầu tư nước ngoài, được sự ủy quyền của Chính phủ, Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ra Quyết định số 708/1999/QĐ-BLĐTBXH quy định mức lương tối thiểu áp dụng cho lao động trong khu vực này là từ 417.000 đồng đến 626.000 đồng/tháng tùy thuộc vào từng địa phương và từng ngành nghề.

Như vậy, tiền lương ở thời điểm này đã được điều chỉnh tăng nhiều so với trước đây, góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống của NLĐ và gia đình. Tuy nhiên, dưới sự tác động của các quy luật cung - cầu, giá cả, cạnh tranh đòi hỏi tiền lương tối thiểu phải tiếp tục được nâng lên mới thực hiện được các nhiệm vụ của nó. Do đó, ngày 15/12/2000 Chính phủ ra Nghị định số 77/2000/NĐ-CP về việc điều chỉnh mức lương tối thiểu, mức trợ cấp và sinh hoạt phí đối với các đối tượng hưởng lương, phụ cấp, trợ cấp và sinh hoạt phí.

Sau 8 năm thực hiện (1994 - 2002) quy định về tiền lương tối thiểu, Bộ luật Lao động đã góp phần duy trì tính ổn định trong các quan hệ lao động. Nhưng thực tế đã có nhiều thay đổi nên các quy định về tiền lương cũng không còn phù hợp. Do đó, ngày 2/4/2002 Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung. Để cụ thể hóa các quy định mới, ngày 31/12/2002 Chính phủ ra Nghị định số 114/2002/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương thay thế Nghị định số 197/CP năm 1994.

Tình hình giá cả leo thang liên tục đòi hỏi phải có một chính sách tiền lương mới toàn diện, hợp lý hơn, đảm bảo được giá trị của đồng lương trong thực tế. Do đó, Việt Nam đã thành lập Ban Nghiên cứu chính sách tiền lương mới. Ngày 14/12/2004, Chính phủ ra Nghị định số 203/2004/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu tăng lên 310.000 đồng/tháng. Ngày 15/9/2005 Chính phủ ra Nghị định số 118/2005/NĐ-CP điều chỉnh mức lương tối thiểu chung lên 350.000 đồng/tháng.

Để cụ thể hóa chính sách tiền lương mới, ngày 4/10/2005, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ra Thông tư số 25/2005/TT-BLĐTBXH hướng dẫn điều chỉnh tiền lương và phụ cấp lương trong doanh nghiệp theo Nghị định số 118/2005/NĐ-CP. Thông tư quy định phạm vi, đối tượng điều chỉnh tiền lương, phụ cấp lương và hướng dẫn cách tính lương cho các đối tượng, đảm bảo cho Nghị định số 118/2005/NĐ-CP được thực hiện trên thực tế.

Lần cải cách chính sách tiền lương này được thực hiện qua nhiều bước, vừa đảm bảo cuộc sống của NLĐ và gia đình họ, vừa không tạo ra gánh nặng cho quỹ lương của Nhà nước và NSDLĐ, đảm bảo tính hợp lý và hài hòa lợi ích giữa các bên tham gia quan hệ lao động.

Để đảm bảo đời sống của NLĐ và phù hợp với tình hình chung của nền kinh tế đất nước, năm 2006 nhà nước Việt Nam đã có nhiều thay đổi về chính sách tiền lương. Ngày 7/9/2006,

Chính phủ ban hành Nghị định số 94/2006/NĐ-CP điều chỉnh mức lương tối thiểu, nâng mức lương tối thiểu chung lên 450.000 đồng/tháng.

Từ năm 1995 lương tối thiểu theo vùng chỉ được áp dụng đối với NLĐ làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, cơ quan nước ngoài và tổ chức quốc tế tại Việt Nam. Đến năm 2006, lương tối thiểu áp dụng cho lao động làm việc tại các doanh nghiệp trong nước mới có sự phân biệt theo vùng.

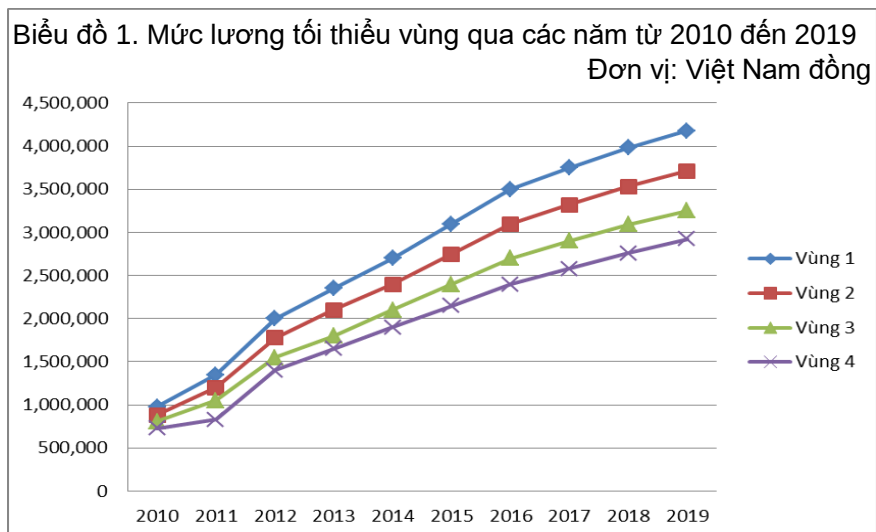
Sự thay đổi trong chính sách tiền lương tối thiểu ở Việt Nam trong thời gian qua phản ánh các quan điểm tiến bộ nhằm cải thiện đời sống của NLĐ và thúc đẩy tăng năng suất lao động. Năm 2006, lần đầu tiên tiền lương tối thiểu được quy định thống nhất theo vùng và theo thành phần kinh tế. Đến cuối năm 2011 tiền lương tối thiểu chỉ còn phân biệt theo 4 vùng. Sự chuyển đổi chính sách tiền lương tối thiểu theo vùng là một công cụ điều tiết kinh tế vĩ mô. Việc quy định mức lương tối thiểu cao hơn đối với những vùng phát triển hơn sẽ làm tăng tính cạnh tranh về việc làm, thu hút được những lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật, nâng cao năng suất lao động. Đối với những địa phương kém phát triển hơn, mức lương tối thiểu sẽ được quy định thấp hơn. Điều đó giúp địa phương có cơ hội thu hút vốn đầu tư, tạo ra nhiều việc làm hơn, thúc đẩy quá trình chuyển dịch cơ cấu ngành từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ.

Ngoài ra, tại mỗi địa phương, chi phí đảm bảo nhu cầu tối thiểu phụ thuộc vào hai yếu tố: sự khác nhau về giá cả hàng hóa và thói quen tiêu dùng của NLĐ, trong khi giá cả hàng hóa ở mỗi vùng lại khác nhau, nhất là giữa vùng nông thôn và đô thị, nơi có các thành phố lớn. Vì vậy, một trong những mục tiêu của việc quy định tiền lương tối thiểu theo vùng là để đảm bảo sức mua từ tiền lương tối thiểu trong điều kiện các mức giá khác nhau cho cùng một loại hàng hóa.

Bên cạnh đó, sự thay đổi này được xem là kết quả tất yếu của việc thực hiện quy định gia nhập WTO, khi mà khoảng cách tiền lương giữa khối doanh nghiệp trong nước và FDI cần được thu hẹp dần. Còn đối với khu vực công thì có một chế độ tiền lương tối thiểu riêng biệt là lương tối thiểu chung. Vì thế có 2 loại như sau: lương tối thiểu chung (còn gọi là lương cơ bản) và lương tối thiểu vùng. Biểu đồ sau cho thấy nỗ lực tăng lương tối

thiểu vùng cho NLĐ được đề xuất liên tục trong 10 năm (2010 - 2019).

Hiện nay, việc điều chỉnh lương cơ sở hay lương tối thiểu vùng tương đối khác nhau. Một mặt, lương cơ sở được điều chỉnh phụ thuộc vào ngân sách quốc gia, do tiền lương chi trả cho lực lượng lao động khu vực công được định theo bậc dựa trên mức lương cơ sở. Mặt khác, lương tối thiểu vùng được Chính phủ điều chỉnh căn cứ vào khuyến nghị của Hội đồng Tiền lương quốc gia. Chẳng hạn, mức lương tối thiểu vùng năm 2017 được quy định tại Nghị định 141/2017/NĐ-CP là mức thấp nhất làm cơ sở để doanh nghiệp và NLĐ thỏa thuận và trả lương theo vùng. Trong đó, mức lương trả cho NLĐ làm việc trong điều kiện lao động bình thường, đủ thời giờ làm việc bình thường trong tháng và hoàn thành định mức lao động hoặc công việc đã thỏa thuận phải bảo đảm: không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng đối với NLĐ làm công việc



Nguồn: Tổng hợp của tác giả.

giảm đơn nhất; cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng đối với công việc đòi hỏi NLĐ đã qua học nghề, đào tạo nghề theo quy định. Khác với lương cơ sở, lương tối thiểu vùng áp dụng chung cho NLĐ làm việc theo hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp.

3. MỘT SỐ NHẬN XÉT VỀ LƯƠNG TỐI THIỂU KHI ÁP DỤNG Ở CÁC DOANH NGHIỆP VIỆT NAM HIỆN NAY

Ở phần này, chúng tôi nhấn mạnh đến tác động hai chiều của việc tăng lương tối thiểu: *(i) tác động đối với doanh nghiệp; (ii) tác động đối với NLĐ.*

Việc tăng lương tối thiểu vùng có những tác động tích cực trong thời gian qua, tuy nhiên, bất kỳ một giải pháp kinh tế nào nếu thiếu sự linh hoạt cũng sẽ mang lại những hệ lụy nhất định. Với những doanh nghiệp sử dụng lao động chất lượng cao thì có thể họ không quan tâm hoặc không ảnh hưởng nhiều khi tăng lương tối thiểu, còn các doanh nghiệp gia công, sử dụng nhiều lao động, hoặc doanh nghiệp vừa và nhỏ thì khả năng tăng lương cho người lao động là rất khó vì đầu ra của họ không tăng theo đơn hàng. Vấn đề này chúng tôi sẽ có dẫn chứng tiếp theo ở phần tác động doanh nghiệp.

3.1. Đối với doanh nghiệp

Trong bối cảnh hiện tại, doanh nghiệp Việt Nam vừa cần nâng cao năng lực vừa phải nâng cao mức sống cho NLĐ theo đúng tinh thần Nghị quyết

27-NQ/TW 2018 về cải cách chính sách tiền lương với mục tiêu đến năm 2020 mức lương tối thiểu đảm bảo mức sống tối thiểu của NLĐ. Nghĩa là doanh nghiệp sẽ phải nỗ lực hơn, thậm chí tính đến bài toán cơ cấu lại sản xuất, tiết giảm chi phí một cách tối đa để phục vụ việc tăng lương. Tác động đầu tiên từ tăng lương tối thiểu là chi phí đội lên, tăng lương tối thiểu vùng đang ở trạng thái “khoác” quá nhiều vai như tăng mức đóng bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN). Cùng với tăng lương tối thiểu vùng, tỷ lệ đóng BHXH của NSDLĐ cũng tăng theo. Năm 2019, NSDLĐ và NLĐ đóng bảo hiểm tổng cộng 34% (NSDLĐ đóng 23,5% gồm BHXH 17,5%, BHYT 3%, BHTN 1%, kinh phí công đoàn (KPCĐ) 2%; NLĐ đóng 10,5% gồm BHXH 8%; BHYT 1,5%, BHTN 1%). Lương tối thiểu vùng tăng đương nhiên tiền làm thêm giờ (ngành dệt may khoảng 300 giờ/năm), làm việc vào ca đêm tăng theo, dẫn đến việc chi phí doanh nghiệp tăng đồng nghĩa với việc giảm lợi nhuận của doanh nghiệp. Để giải bài toán này, doanh nghiệp bằng mọi giá phải tăng năng suất lao động. Như vậy, xét theo nghĩa nào đó, tăng lương cơ bản sẽ thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội. Một doanh nghiệp cổ phần ở Nhà Bè cho thấy: “Mức lương tối thiểu tăng thì chi phí doanh nghiệp tăng lên (như lương công nhân, mức đóng BHXH cho công nhân cũng tăng), doanh nghiệp gặp khó khăn. Cách giải quyết của doanh nghiệp hiện nay, ngoài việc

doanh nghiệp phải tuân thủ theo luật, doanh nghiệp đang triển khai làm mô hình sản xuất tinh gọn LEAN, coi như giảm thiểu tối đa dư thừa trong sản xuất, từ đó tăng năng suất lên, tăng năng suất để bù lại những chi phí đó. Còn về lương của công nhân không thể không tăng, doanh nghiệp cũng phải tìm mọi cách để xoay sở bù đắp cho trọn để giữ chân NLĐ (Trích PVS đề tài “Đạo đức kinh doanh” do Oxfam tài trợ, 2019).

Trong thực tế qua khảo sát của chúng tôi ở Hiệp hội Dệt May, họ cũng cho rằng chính sách tăng lương tối thiểu thường xuyên ngành thâm dụng lao động như dệt may, da giày đang tạo cho doanh nghiệp rất nhiều khó khăn. Theo họ, tính từ giai đoạn 2008 - 2016 mức lương tối thiểu vùng đối với doanh nghiệp trong nước đã tăng bình quân 26,4% và đối với các doanh nghiệp FDI đã tăng 18,1%, trong khi đó chỉ số giá tiêu dùng trong giai đoạn này tăng bình quân 10,7%, năng suất lao động tăng 3,9%. Mỗi lần tăng lương tối thiểu vùng là chi phí nhân công tăng theo do doanh nghiệp phải bù thu nhập cho NLĐ mới tuyển, tay nghề yếu, song song đó cũng tăng các khoản trích nộp bảo hiểm, kinh phí công đoàn.

Trên thực tế, các doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay thường trả lương cho NLĐ cao hơn mức lương tối thiểu vùng, các khoản tăng thêm được tính vào các phụ cấp. Khi lương tối thiểu vùng tăng, doanh nghiệp muốn đảm bảo lợi nhuận của mình thì sẽ giảm

dẫn các khoản phụ cấp bằng nhiều cách, NLĐ muốn có việc làm cũng chấp thuận, chính vì thế về danh nghĩa lương tối thiểu vùng tăng nhưng có khi thu nhập thực tế của NLĐ không tăng. Tất nhiên, vấn đề giảm dần hoặc cắt các khoản phụ cấp không phải diễn ra ở tất cả các doanh nghiệp. Một doanh nghiệp cổ phần ở TPHCM cho biết “Chúng tôi rất sợ khi nghe nói tăng lương, bởi khi lương tối thiểu tăng kèm theo nhiều hạng mục liên quan đến NLĐ tăng theo. Việc năm nào cũng phải tăng lương cho NLĐ theo quy định khiến doanh nghiệp như chúng tôi hết sức lo lắng, ở đây không chỉ đơn giản là lo chi phí cho NLĐ trong một tháng hay một năm mà là cả một quá trình lâu dài. Nếu cứ tăng lương liên tục như thế này, chúng tôi không biết có đảm bảo doanh số để có thể trả lương cho NLĐ theo đúng luật hay không? Cũng có năm chúng tôi phải cắt giảm một số khoản phụ cấp cho NLĐ để họ cùng chia sẻ khó khăn với doanh nghiệp” (Trích PVS đề tài “Đạo đức kinh doanh” do Oxfam tài trợ, 2019).

Đối với những doanh nghiệp đề cập ở trên, họ bằng mọi cách phải giữ chân NLĐ, việc thay đổi lương cho NLĐ khi lương tối thiểu tăng bắt buộc phải thực hiện vì liên quan đến đơn hàng đã nhận, đến sự ổn định về sản xuất của doanh nghiệp và đó cũng là vấn đề đạo đức kinh doanh của họ. Đối với những doanh nghiệp trả lương theo thỏa thuận, lương tối thiểu tăng phần lớn không khiến doanh nghiệp

quan tâm, tất nhiên mức thu nhập họ đảm bảo là hơn lương tối thiểu vùng. Nhưng các khoản chi phí như BHXH, BHYT, chi phí công đoàn không phải doanh nghiệp vừa và nhỏ nào cũng thực hiện đầy đủ và nghiêm túc cho NLĐ, đây là vấn đề còn bỏ ngõ cần phải nghiên cứu chi tiết.

Như vậy, so sánh với những doanh nghiệp vừa và nhỏ thì doanh nghiệp có quy mô sử dụng lao động lớn chịu tác động lớn hơn bởi lương tối thiểu. Điều đó cho thấy rằng, tác động của lương tối thiểu đối với các vùng khác nhau và loại doanh nghiệp khác nhau là không giống nhau.

Về tác động lên doanh nghiệp, kết quả nghiên cứu của VERP và JICA (2017) cho thấy lương tối thiểu đã tăng nhanh hơn năng suất lao động; tính trung bình, tăng 1% lương tối thiểu làm tăng 0,32% lương bình quân, nhưng làm giảm 0,13% lượng việc làm. Ngoài ra, tăng lương tối thiểu còn làm giảm lợi nhuận doanh nghiệp. Tăng lương lên 100% sẽ làm giảm 2,3 điểm phần trăm lợi nhuận của doanh nghiệp (VERP và JICA, 2017: 4). Về thay đổi ở doanh nghiệp, nghiên cứu của MDRI và VCCI (2006) khảo sát 149 doanh nghiệp, cho thấy 95% doanh nghiệp trả lời họ phải thay đổi hệ thống lương khi lương tối thiểu thay đổi; 78% doanh nghiệp cho rằng lương tối thiểu tăng sẽ làm tăng chi phí lao động; 74% cho rằng sẽ tăng chi phí BHXH; 62% cho rằng sẽ tăng tổng chi phí của doanh nghiệp. Mặc dù các doanh nghiệp có thể xoay

sở bằng nhiều cách khác nhau để bù chi phí, nhưng các kết quả nghiên cứu trên cho thấy tác động của tăng lương tối thiểu lên việc làm và lợi nhuận của doanh nghiệp theo chiều nghịch nhiều hơn, trong khi năng suất lao động tăng chưa theo kịp mức tăng của mức lương tối thiểu. Trong bối cảnh hội nhập, doanh nghiệp còn có thêm áp lực cạnh tranh từ các thị trường quốc tế, từ việc thực hiện các cam kết về lao động trong các Hiệp định mà Việt Nam tham gia như CPTPP và EVFTA sẽ một lần nữa phát sinh chi phí. Như vậy, tăng lương tối thiểu vùng cùng chi phí tăng thêm để tuân thủ quy định trong các FTA sẽ tạo ra áp lực “kép” cho doanh nghiệp Việt Nam.

3.2. Đối với người lao động

Hiện nay, Việt Nam đang sử dụng phương pháp dựa vào nhu cầu tiêu dùng tối thiểu của NLĐ để xác định mức sống tối thiểu. Nhu cầu tiêu dùng tối thiểu của NLĐ gồm: (i) Nhu cầu lương thực, thực phẩm, bảo đảm dinh dưỡng (hiện nay là 2.300Kcal/ngày/người), dựa trên "rổ hàng hóa" thiết yếu theo thói quen tiêu dùng; (ii) Nhu cầu phi lương thực, thực phẩm gồm chi giáo dục, y tế, văn hóa, giải trí, nhà ở, năng lượng, chất đốt, đồ dùng sinh hoạt hằng ngày, giao thông đi lại, trang phục quần áo, các khoản đóng góp, chi khác...; và (iii) Xác định chi phí nuôi con bằng 70% chi phí tối thiểu cho bản thân NLĐ.

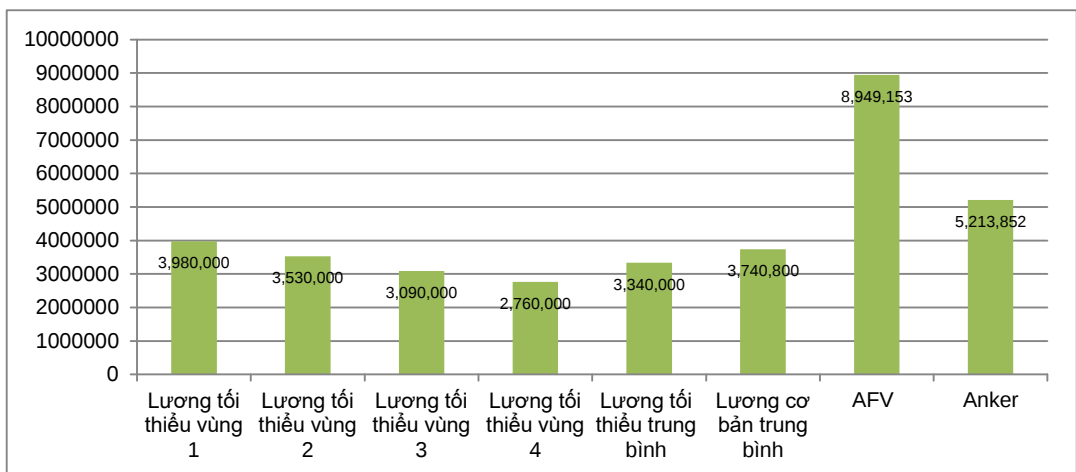
Theo báo cáo “Tiền lương không đủ sống và hệ lụy” của Oxfam và Viện

Công nhân và Công đoàn (Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam) năm 2019, khái niệm “lương đủ sống” là mức lương thấp nhất cho một người làm việc tiêu chuẩn (8 giờ/ngày, 48 giờ/tuần) đủ để trang trải những chi phí cơ bản cần thiết cho NLĐ và gia đình họ, bao gồm thực phẩm đủ dinh dưỡng, nhà ở phù hợp, chăm sóc sức khỏe, quần áo, đi lại, giáo dục và một khoản tiền tiết kiệm cho tương lai, các sự kiện bất khả kháng. Báo cáo cho thấy lương đủ sống theo hai phương pháp tính của Sàn lương Châu Á (AFV) và Liên minh Lương đủ sống toàn cầu (phương pháp Anker) và tiền lương của công nhân may có *sự chênh lệch rất lớn* (Biểu đồ); nếu không tính các khoản phụ cấp, tiền lương thực tế của nhiều công nhân may không đủ sống ở mức cơ bản nhất.

Kết quả thảo luận nhóm với công

nhân ở khu nhà trọ quận 12, TPHCM cho thấy, mặc dù lương tăng vài trăm ngàn đồng/tháng, nhưng các khoản phí khác cũng tăng theo thời gian, chẳng hạn: chi phí thuê trọ bao gồm điện nước, đặc biệt là chi phí ăn uống. Giá cả tăng ngang với mức lương tăng, thậm chí còn nhiều hơn. Cuối cùng, cuộc sống của NLĐ vẫn chưa được cải thiện nhiều như các nhà làm chính sách mong muốn. Nếu muốn có thu nhập cao để bù chi phí trong cuộc sống, NLĐ bắt buộc phải tăng ca thường xuyên. Nhưng không phải NLĐ nào cũng muốn tăng ca, họ vẫn muốn nghỉ ngơi để tái tạo sức lao động, có điều doanh nghiệp bắt buộc phải tăng ca, điều đó không phải là hiếm ở các ngành công nghiệp thâm dụng. Đó là một câu chuyện dài về vấn đề sức khỏe của NLĐ: “*Em A, lương em cơ bản là 4.670.000 đồng/tháng, một ngày em làm 15-16 giờ,*

Biểu đồ 2. Mức lương tối thiểu vùng, mức lương tối thiểu trung bình và mức lương cơ bản trung bình so với lương đủ sống



Nguồn: Trích dẫn lại số liệu của Báo cáo *Tiền lương không đủ sống và hệ lụy: nghiên cứu một số doanh nghiệp may xuất khẩu ở Việt Nam*. Oxfam, 2019.

cộng các khoản phụ cấp, thu nhập em được gần 11.000.000 đồng, tuy nhiên, tăng ca nhiều như vậy em rất mất sức. Nhưng nếu em không tăng ca đều thì các khoản phụ cấp khác sẽ bị trừ theo, dẫn đến giảm thu nhập; Em B, em làm ở đây được 7 năm, thu nhập em dao động khoảng 6-7 triệu, với mức thu này em đành gửi con ở quê cho ông bà, tần tiện lắm mới dư được 2 triệu/tháng để gửi về cho ông bà nuôi cháu, nhiều lúc thiếu hụt phải vay mượn thêm bạn bè. Việc tăng lương tối thiểu NLĐ như tôi ít mong chờ, vì lúc nào cũng tôi cũng nhận lương cao hơn lương tối thiểu vùng, nên doanh nghiệp không điều chỉnh. Ở vùng 1 như TPHCM thì chi phí giá cả cao hay tăng khi mức lương tối thiểu tăng. Em không để ý đến tăng lương tối thiểu” (Trích TLN đề tài “Đạo đức kinh doanh” do Oxfam tài trợ, 2019).

Kết quả thảo luận nhóm ở Đồng Nai (Oxfam và SISS, 2015) cho thấy một bức tranh chi tiết về thu nhập và chi tiêu của 2 vợ chồng đều là công nhân ngành điện tử và có 2 con đang đi học (lớp 2 và mầm non) như sau: Lương cơ bản mỗi người 3,5 triệu đồng/tháng, cộng phụ cấp đi lại 200 ngàn đồng, nhà ở 200 ngàn đồng, chuyên cần 200 ngàn đồng, và các khoản tăng ca, cao nhất là 750 ngàn đồng/tháng, thấp nhất 250 ngàn đồng/tháng. Thu nhập bình quân mỗi người khoảng 5,1-5,2 triệu đồng/tháng. Chi tiêu các nhu cầu cơ bản: BHXH 400 ngàn đồng/tháng x 2 người; nhà trọ 1 triệu đồng (bao

gồm điện, nước); tiền ăn cho cả nhà khoảng 4 triệu đồng (rất tiết kiệm); tiền học và gửi con 2 đứa x 800 ngàn đồng/đứa; sữa 2 đứa con 1 triệu đồng; xăng xe 200 ngàn đồng x 2 người; điện thoại 100 ngàn đồng; đám tiệc trung bình 500 ngàn đồng/tháng. Tổng chi tiêu trung bình cho cả nhà khoảng 9,8 triệu đồng/tháng; chưa tính chi phí khám chữa bệnh cho trẻ con – trẻ con hiếm có tháng nào không bệnh; chưa tính chi phí không thường xuyên như giải trí, quần áo. Đối với trường hợp này, thu nhập trung bình vừa đủ chi tiêu, khoản tiền kiệm không thể thực hiện được. Kết quả khảo sát của Công đoàn các khu công nghiệp và khu chế xuất TPHCM năm 2018 cũng cho thấy, mức lương cơ bản tại Khu công nghiệp Linh Trung I trung bình 4,78 triệu đồng, thu nhập trung bình khoảng 6,2 triệu đồng. Khi so sánh thu nhập và chi tiêu, công nhân chưa lập gia đình tiết kiệm được 1,2 triệu đồng/tháng. Hộ gia đình có 1 con, thu nhập tạm đủ trang trải cuộc sống, tiền tiết kiệm khoảng 300 ngàn đồng/tháng. Hộ gia đình có 2 con thu nhập không đủ chi phí cho cuộc sống hàng ngày (dẫn theo Ban Tuyên giáo Trung ương, 2019). Cả hai trường hợp vừa nêu ở trên được tính lương tối thiểu năm 2015 vùng 1 (3,1 triệu đồng); năm 2018 (3,9 triệu đồng).

Nhìn vào mức lương tối thiểu, rõ ràng chúng ta thấy tăng mạnh, nhưng làm phép tính so sánh giữa thu nhập trung bình và chi tiêu trung bình, cho thấy NLĐ vẫn còn khó khăn, thiếu thốn.

Một khảo sát khác của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam khảo sát năm 2018 cho thấy, tổng thu nhập trung bình (không kể tiền tăng ca) gần 5,53 triệu đồng/tháng. Tổng chi tiêu bình quân hộ/tháng đối với 2.885 NLD đang sống chung hộ gia đình với người thân, cơ cấu 3,7 nhân khẩu/hộ, trong đó có 2,05 người phụ thuộc (con nhỏ), và 1,65 lao động hưởng lương, khoảng 7,38 triệu đồng/tháng. Trong số này có 32% NLD cho biết gia đình họ có khoản tiết kiệm trung bình 1,5 triệu đồng/tháng để chi tiêu dịp Tết, lúc ốm đau, thất nghiệp và đầu tư việc học cho con cái. So sánh thu nhập với chi tiêu của NLD và gia đình, có 17,4% tích lũy tiết kiệm được, 43,7% vừa đủ trang trải cho cuộc sống, 26,5% chi tiêu tiết kiệm và kham khổ, 12,5% thu nhập không đủ sống (dẫn theo Vietnambiz, 2018).

Một khảo sát khác của Trung tâm Phát triển và Hội nhập (CDI, 2018) ở công nhân ngành may 3 tỉnh Hải Dương, Đồng Nai và TPHCM cho thấy, lương cơ bản chiếm 64% tổng thu nhập, đây là khoản chắc chắn mà NLD được nhận hàng tháng (5.119.000 đồng). Các khoản phụ cấp, lương tăng ca, thưởng khác chiếm 36% tổng thu nhập. Đây là khoản có thể bị trừ hoặc không nhận được vào những giai đoạn ít việc dẫn đến thu nhập không ổn định và còn phụ thuộc vào đơn hàng của doanh nghiệp. Tổng chi tiêu trung bình theo khảo sát này là 5.249.000 đồng/tháng; tổng lương cơ bản và phụ cấp trung bình

6.480.000 đồng/tháng, vậy chi tiêu chiếm 81% lương cơ bản và phụ cấp. Khảo sát này còn cho biết, hơn 54,8% NLD được hỏi cho biết thu nhập hiện tại của họ chỉ đủ cho các nhu cầu tối thiểu hàng ngày, và không đủ cho các nhu cầu khác như hỗ trợ gia đình hay tiết kiệm đề phòng rủi ro.

Một số kết quả thực tế từ các cuộc khảo sát ở trên cho thấy, doanh nghiệp hiện nay đều trả lương cao hơn mức lương tối thiểu vùng. So sánh với chi tiêu thì còn phụ thuộc giá cả của mỗi vùng, tùy theo nhu cầu sống của mỗi cá nhân và gia đình. NLD và gia đình vẫn phải tính toán, tần tiện trong khoản thu nhập ấy. NLD làm việc ở thành phố phần nhiều là dân nhập cư, nên muốn kiếm thu nhập. Ngoài việc trang trải đủ nhu cầu sống của bản thân, thì họ còn phải tiết kiệm gửi về quê để chăm sóc gia đình và con cái học hành. Tuy nhiên, thu nhập họ vẫn còn bấp bênh, chưa thật sự ổn định, họ phải dốc kiệt sức cho những giờ tăng ca nhằm mục đích tăng thêm thu nhập để trang trải cuộc sống và tiết kiệm. Dù lương tối thiểu vùng có tăng, nhưng cuộc sống của NLD chưa thật sự được cải thiện. Theo kết quả khảo sát của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, có tới 25,7% NLD cho rằng mức lương hiện nay còn thấp so với nhu cầu cơ bản của cuộc sống, không đủ để trang trải cho các chi phí cần thiết. Do vậy, 88% công nhân phải đi làm thêm giờ để tăng thu nhập và cải thiện cuộc sống, mặc dù không muốn, nhưng họ vẫn

phải làm thêm (dẫn theo báo Công an Nhân dân, 2019).

4. KẾT LUẬN

Trong các nghiên cứu gần đây mà chúng tôi phân tích ở trên, có thể cho thấy lương tối thiểu sẽ khiến cho chi phí của doanh nghiệp đội lên một khoản đáng kể. Việc phải gánh chịu chi phí cao khiến cho doanh nghiệp phải tìm những phương thức khác nhau để bù đắp vào, trong đó không loại trừ khả năng cắt giảm những khoản chi phí khác của NLĐ. Bên cạnh đó mặc dù lương tối thiểu tăng nhiều trong những năm qua nhưng đời sống của NLĐ ở các khu công nghiệp còn khó khăn bởi chi phí tăng. Họ vẫn phải làm thêm giờ để tăng thêm thu nhập, phải dè xẻn trong chi tiêu vì giá cả sinh hoạt tăng lên, đa số họ chưa có khoản tiết kiệm để chi cho các khoản tiêu dùng đột xuất.

Tuy nhiên, tăng lương tối thiểu vẫn là một động thái tích cực đối với NLĐ. Vì khi mức lương tối thiểu vùng tăng thì

doanh nghiệp sẽ phải tăng mức lương cho NLĐ có mức lương thấp hơn mức tối thiểu hiện tại. Do đó, một bộ phận NLĐ sẽ được nâng lương để phù hợp với mức lương tối thiểu vùng. Đồng thời khi tăng lương, mức đóng BHXH cũng sẽ tăng lên. Trên thực tế, doanh nghiệp thường tìm cách để chỉ phải đóng BHXH trên mức lương cơ bản theo quy định. Do vậy, việc tăng mức lương tối thiểu vùng sẽ dẫn đến mức lương làm cơ sở để đóng BHXH cho NLĐ cũng sẽ tăng, tương ứng là tăng mức đóng BHTN, BHYT.

Việc tăng mức lương tối thiểu vùng sẽ tạo động lực cho họ tìm cách đổi mới công nghệ, nâng cao năng suất và cắt giảm nhân sự để giảm những chi phí liên quan đến tiền lương và các chi phí khác. Cùng với đó nguy cơ NLĐ mất việc làm do doanh nghiệp đầu tư công nghệ mới là khả năng có thực. Vì vậy, cần thiết có giải pháp tiếp theo cho thực trạng này. □

CHÚ THÍCH

⁽¹⁾ Định nghĩa tiền lương danh nghĩa: là số tiền mà NSDLĐ trả cho NLĐ. Số tiền này nhiều hay ít phụ thuộc trực tiếp vào năng suất lao động và hiệu quả làm việc của người lao động, phụ thuộc vào trình độ, kinh nghiệm làm việc trong quá trình làm việc (Vietnam Finance: “Thu nhập thực tế là gì? Tiền lương thực tế và tiền lương danh nghĩa”, <https://vietnamfinance.vn/>), truy cập ngày 30/9/2019.

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. Ban Tuyên giáo Trung ương. 2018. Trang Xã hội : “Tăng lương tối thiểu vùng: Người lao động và doanh nghiệp cùng kêu khó”, <http://tuyengiao.vn/>, truy cập ngày 30/9/2019.
2. Báo Công an Nhân dân. 2019. “Lấy ý kiến tăng lương tối thiểu vùng: Cả công nhân, doanh nghiệp cùng tâm tư”, <http://www.cand.com.vn/>, truy cập ngày 1/10/2019.
3. Cuong Nguyen. 2009. *Do Minimum Wage Increases Matter to Profitability of Private*

Firm? The Case of Vietnam Do Minimum Wage Increases Matter to Profitability of Private Firm? Online at <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/48655/MPRA>.

4. Cuong Nguyen. 2017. *Do minimum wages affect firms' labor and capital? Evidence from Vietnam*. Journal of the Asia Pacific Economy, No. 22(2), 291-308, <https://doi.org/10.1080/13547860.2016.1276697>.

5. Nguyễn Đức Thành, Phạm Thị Tuyết Trinh, Nguyễn Thanh Tùng. 2016. Tiền lương tối thiểu ở Việt Nam. Bài thảo luận chính sách.

6. MDRI và VCCI. 2017. “Báo cáo tác động của lương tối thiểu lên lao động và hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp ở Việt Nam”. Report.

7. Schmillen, Achim D, và Packard, Truman G. 2016. “*Vietnam's Labor Market Institutions, Regulations, and Interventions: Helping People Grasp Work Opportunities in a Risky World*”. World Bank Policy Research Working Paper 7587. Washington, DC, <http://hdl.handle.net/10986/23928>

8. Oxfam. 2015. Rào cản pháp luật và thực tiễn đối với người lao động di cư trong tiếp cận an sinh xã hội. Report.

9. Oxfam. 2018. Tiền lương không đủ sống và hệ lụy - Nghiên cứu một số doanh nghiệp may xuất khẩu ở Việt Nam. Report.

10. VERP and JICA (2017) “Labor Productivity And Wage Growth In Viet Nam”, Report.

11. Viện Nghiên cứu Công nhân và Công đoàn. 2014. *Kết quả khảo sát mức sống tối thiểu của NLĐ trong các doanh nghiệp năm 2014*. Hà Nội.

12. Vietnambiz. 2018. Trang Thời sự: “Thu nhập của người lao động năm 2018 bình quân 5,5 triệu/tháng” <https://vietnambiz.vn/>, truy cập ngày 1/10/2019.