



Toà soạn : Số 2 Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội

Telephone : 84-4-38 240601

Fax : 84-4-38 269733

Email : bantin@ilssa.org.vn

Website : www.ilssa.org.vn

**Tổng Biên tập:**  
**TS. NGUYỄN THỊ LAN HƯƠNG**

**Phó Tổng Biên tập:**  
**PGS.TS. NGUYỄN BÁ NGỌC**

**Trưởng ban Biên tập:**  
**Ths. CHỦ THỊ LÂN**

**Ủy viên ban Biên tập:**  
**TS. BÙI TÔN HIỂN**  
**Ths. NGUYỄN THỊ LAN**  
**Ths. BÙI THÁI QUYÊN**

**Trình bày:**  
**VÕ THỊ XUÂN HẰNG**

Chế bản điện tử tại Viện Khoa học  
Lao động và Xã hội

## NỘI DUNG

### **Nghiên cứu trao đổi**

1. Một số lý thuyết thị trường lao động giải thích mối quan hệ tiền lương và thất nghiệp –  
*PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc tr.4*
2. Các lý thuyết về tiền lương và một số chính sách tiền lương tại Việt Nam – *Ths. Bùi Thái Quyên tr.12*
3. Một số giải pháp cải cách tiền lương cán bộ, công chức hành chính Nhà nước – *PGS.TS. Nguyễn Minh Phương, Trương Thị Liên tr.18*
4. Phương pháp xác định tiền lương tối thiểu theo giờ - *Ths. Nguyễn Huyền Lê tr.25*
5. Sự khác biệt tiền lương của người lao động theo giới giai đoạn 2006 – 2010 – *Đinh Thị Vân, Nguyễn Thành Tuân, Nguyễn Văn Trang tr.31*
6. Một số giải pháp thúc đẩy hoàn thiện kết cấu tiền lương, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp – *Trần Văn Hoan tr.37*
7. Tiền lương, thu nhập và tỷ lệ hoàn trả tiền lương trên thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh – *Ths. Nguyễn Huyền Lê, CN. Nguyễn Thị Huyền tr.46*
8. Xu hướng tiền lương 2006 – 2010 ở Việt Nam – *Ths. Phạm Minh Thu tr.54*

**Hoạt động nghiên cứu khoa học tr.61**

Danh mục đề tài cấp Nhà nước đang triển khai

**Giới thiệu sách mới tr.63**



Office : No. 2 Dinh Le Street, Hoan Kiem District, Hanoi  
Telephone : 84-4-38 240601  
Fax : 84-4-38 269733  
Email : bantin@ilssa.org.vn  
Website : www.ilssa.org.vn

## CONTENT

**Editor in Chief:**  
**Dr. NGUYEN THI LAN HUONG**

**Deputy Editor in Chief:**  
**Assoc.Prof.Dr. NGUYEN BA NGOC**

**Head of editorial board:**  
**M.A. CHU THI LAN**

**Members of editorial board:**  
**Dr. BUI TON HIEN**  
**M.A. NGUYEN THI LAN**  
**M.A. BUI THAI QUYEN**

**Designer:**  
**VO THI XUAN HANG**

### Research exchange

1. Some labor market theories explain the relationship between wage and unemployment - *Assoc.Prof.Dr. Nguyễn Bá Ngọc* tr.4
2. Wage theories and several wage policies in Vietnam- *MA Bui Thai Quyen* tr.12
3. Some wage reform solutions for administrative officials and employees - *Dr. Prof Nguyễn Minh Phương, Trương Thị Liên* tr.18
4. Method of defining minimum wage per hour- *MA. Nguyễn Huyền Lê* tr.25
5. Wage differences by sex during the period of 2006-2010- *BA. Đinh Thị Van, BA Nguyễn Thanh Tuan and MA. Nguyen Van Trang* tr.31
6. Some recommendations for completion of wage and income structure in enterprises- *Tran Van Hoan* tr.37
7. Wage, income and rate of return in Ho Chi Minh city labor market - *MA Nguyễn Huyền Lê, BA. Nguyễn Thị Huyền* tr.46
8. Wage trends in Vietnam during the period of 2006 to 2010- *MA Pham Minh Thu* tr.54

**Scientific research activities** tr.61

List of ongoing projects at the State level

**New books introduction** tr.63

### ***Thư Tòa soạn***

*Tiền lương và thu nhập của người lao động luôn là vấn đề được quan tâm không chỉ của các nhà hoạch định chính sách, các nhà nghiên cứu mà của toàn xã hội, đặc biệt trong bối cảnh khủng hoảng kinh tế toàn cầu như thời điểm hiện nay. Để góp phần cung cấp thông tin về lý thuyết cũng như thực tiễn về tiền lương và thu nhập của người lao động, Viện Khoa học Lao động và Xã hội xin gửi một số nghiên cứu của các chuyên gia trong lĩnh vực này tới độc giả quan tâm. Chúng tôi hy vọng chuyên đề này sẽ giúp Quý độc giả có những thông tin bổ ích.*

*Các nghiên cứu sẽ không tránh khỏi những thiếu sót, mọi ý kiến đóng góp của bạn đọc xin gửi về:*

#### **Viện Khoa học Lao động và Xã hội**

Số 2 Đinh Lễ, Hoàn Kiếm, Hà Nội

Telephone : 84-4-38240601

Fax :84-4-38269733

Email : bantin@ilssa.org.vn

Website : www.ilssa.org.vn

***Xin trân trọng cảm ơn!***

**BAN BIÊN TẬP**

## **MỘT SỐ LÝ THUYẾT THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG GIẢI THÍCH MỐI QUAN HỆ TIỀN LƯƠNG VÀ THẤT NGHIỆP**

*PGS.TS. Nguyễn Bá Ngọc  
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

**Tóm tắt:** Chính sách tiền lương không chỉ quyết định thu nhập, mức sống của người lao động mà còn tác động rất mạnh đến thị trường lao động, ảnh hưởng đến mục tiêu việc làm đầy đủ, việc làm hiệu quả và việc làm nhân văn cả trên phạm vi nền kinh tế cũng như trong doanh nghiệp. Theo lý thuyết tân cổ điển thì thất nghiệp chỉ xảy ra khi mức tiền lương thịnh hành ở trên (cao hơn) mức tiền lương cân bằng cung - cầu lao động trên thị trường lao động. Nhưng trên thực tế, luôn luôn tồn tại thất nghiệp dưới các hình thức khác nhau trong mọi nền kinh tế. Một vấn đề đặt ra: tại sao những người bị mất việc không giữ lấy việc làm của họ bằng cách hạ thấp mức tiền lương xuống (giảm mức lương theo hợp đồng) và do vậy cũng kéo tiền lương của những người đang làm việc xuống để bảo đảm cho mọi người không bị thất nghiệp? Câu trả lời là, bởi vì thị trường lao động là không hoàn hảo và luôn luôn bị phân mảnh do có nhiều rào cản và sự can thiệp từ phía Chính phủ, Công đoàn và của chính những phản ứng từ phía doanh nghiệp hoặc người lao động xung quanh những thay đổi về tiền lương trên thị trường lao động.

**Từ khóa:** Thị trường lao động, quan hệ tiền lương, thất nghiệp

**Summary:** Wage policies not only determine the income and living standards of labors, but also have a very strong impact on the labor market, affecting the objectives of fully, effectively and humanistic employment on both economic and business terms. According to neoclassical theory, unemployment occurs only when the prevailing wage is above (higher) the equilibrium wage which is determined by labor supply and demand in the labor market. But in fact, unemployment always exists in various forms in almost of economies. The question is that: why losing job people do not try to keep their jobs by lowering wages (lower wage level as in the contract) and thus it also pulls down the wage of employed people to ensure that no unemployment exists? The answer is that: the labor market is imperfect and the market is always fragmented due to many barriers and interference from the Government, trade unions and responses from the businesses or the labors around the wage changes in the labor market.

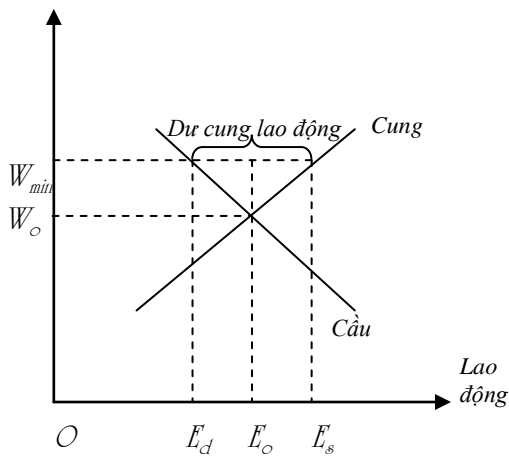
**Keywords:** Labor market, relation of wage, unemployment

### **1. Lý thuyết về Luật tiền lương tối thiểu (trường phái tân cổ điển)**

Thường thì Nhà nước kiểm soát tiền lương thông qua chính sách tiền lương của khu vực công cũng như chính sách tiền lương đối với doanh nghiệp (những qui định pháp luật về hình thức thuê mướn lao động, về các loại hợp đồng lao

động, tiêu chuẩn về việc làm và thời gian lao động, tiền lương trả cho thời gian làm thêm, các nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động...) nhằm bảo vệ những người lao động thiệt thòi nhất, ngăn chặn việc bóc lột sức lao động và góp phần xoá nghèo. Do vậy, luật về tiền lương tối thiểu ra đời và được coi như một biện pháp an sinh xã hội có hiệu quả <sup>(1)</sup>

Mức lương thực tế



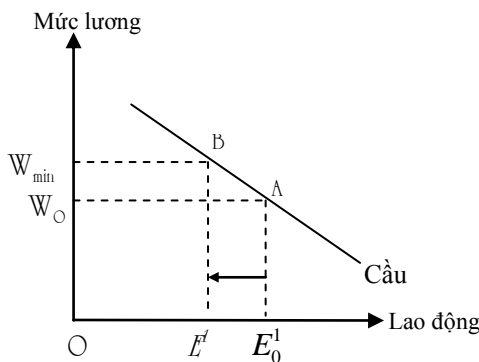
Hình 1. Tiền lương tối thiểu cao hơn mức lương cân bằng gây ra thất nghiệp.

H.1 mô tả : Khi tiền lương tối thiểu  $W_{min}$  cao hơn mức lương cân bằng  $W_0$  (cung - cầu lao động gặp nhau), lượng cung về lao động tăng lên  $E_s$  và lượng cầu về lao động giảm xuống  $E_d$ . Do có dư cung về lao động, số công nhân muốn có việc làm nhiều hơn số việc làm, nên có số lượng người thất nghiệp là  $(E_s - E_d)$ . Như vậy tiền lương tối thiểu đã làm tăng thu nhập của người có việc làm

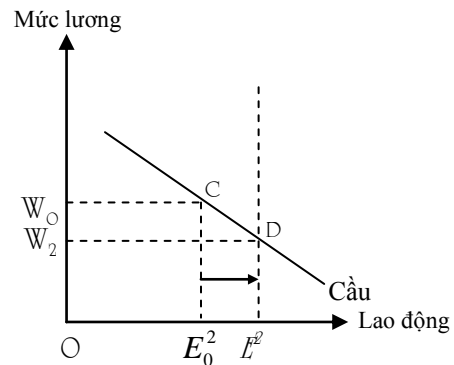
nhưng nó làm giảm thu nhập của những người bị mất việc.

Tuy nhiên, để hiểu đầy đủ về tác động của tiền lương tối thiểu, cần lưu ý rằng do đặc điểm không đồng nhất mà nền kinh tế không chỉ bao gồm một thị trường lao động duy nhất, mà hình thành nhiều mảng thị trường lao động cho các loại lao động khác nhau. Ảnh hưởng của tiền lương tối thiểu phụ thuộc vào kỹ năng và kinh nghiệm của người lao động. Những người có kỹ năng cao và nhiều kinh nghiệm không bị ảnh hưởng vì tiền lương cân bằng của họ cao hơn nhiều so với mức lương tối thiểu. Luật tiền lương tối thiểu chủ yếu tác động đến những đối tượng là thanh niên, lao động giản đơn, những người yếu thế không có đủ kỹ năng lao động, những người nghèo và những vùng kém phát triển.

Hơn nữa, nhiều chính sách của Chính phủ - trong đó có Luật tiền lương tối thiểu - không vươn tới được một số khu vực. Đối với các nước đang phát triển, đó là các khu vực phi kết cấu, doanh nghiệp gia đình, các doanh nghiệp nhỏ, dịch vụ hay thương mại bán lẻ.



Hình 2. Khu vực áp dụng Luật



Hình 3. Khu vực không áp dụng Luật

Giả sử thị trường lao động giản đơn gồm 2 khu vực, khu vực I áp dụng Luật tiền lương tối thiểu, khu vực II (phi kết cấu) không áp dụng Luật tiền lương tối thiểu. Tổng mức cung lao động của 2 khu vực là  $E_s$ , những công nhân có thể di

chuyển tự do từ khu vực này sang khu vực khác và như vậy nếu không có Luật tiền lương tối thiểu thì tiền lương của 2 khu vực là như nhau bằng  $W_0$ . Toàn bộ mức việc làm do 2 khu vực tạo thành là  $E = E_0^1 + E_0^2$

Do khu vực I áp dụng Luật tiền lương tối thiểu nên nhu cầu lao động giảm đơn giản từ điểm A về điểm B, mức việc làm từ  $E_0$  giảm còn  $E^1$ . Ở khu vực II do không áp dụng Luật tiền lương tối thiểu nên những người trước đây đã, hoặc có thể kiếm việc làm ở khu vực I bây giờ buộc phải tìm việc làm ở khu vực II. Vì vậy cung lao động ở khu vực II tăng lên làm dịch chuyển đường cung lao động ở khu vực II từ điểm C đến cắt đứt đường cầu lao động của khu vực II ở điểm D (cung lao động trong khu vực không áp dụng Luật là đường thẳng đứng). Do cung lao động tăng lên nên tiền lương ở khu vực này giảm từ mức  $W_0$  xuống còn  $W_2$ , mức việc làm ở khu vực II tăng từ  $E_0^2$  lên mức  $E^2$  ( $E^2 = E_s - E^1$ ). Như vậy lao động không kỹ năng và kinh nghiệm đã được sắp xếp lại do ảnh hưởng của Luật tiền lương tối thiểu.

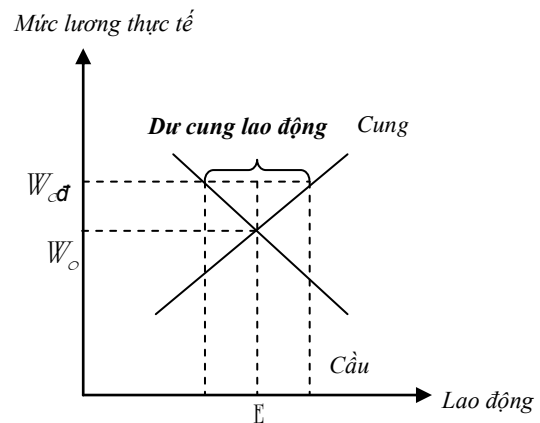
**2. Kinh tế học về Công đoàn và vấn đề thương lượng tập thể (trường phái tân cổ điển)**

Công đoàn hy vọng áp đặt sức mạnh thị trường của họ thông qua thương lượng tập thể với giới chủ về tiền lương và điều kiện làm việc. Dựa vào mức tăng trưởng của ngành hoặc của doanh nghiệp, vào mức năng suất lao động và tình hình thực tế trên thị trường lao động, khi thương lượng với doanh nghiệp Công đoàn đòi hỏi tiền lương cao hơn, phúc lợi và điều kiện lao động tốt hơn, công nhân thoả mãn và có năng suất lao động cao hơn so với mức mà doanh nghiệp muốn khi không có công đoàn. Để đạt mục tiêu của mình Công đoàn thường áp dụng các biện pháp như quảng cáo sản phẩm, vận động chính trị để tăng nhu cầu sản phẩm dẫn đến tăng nhu cầu lao động; hạn chế

cung lao động thông qua giảm các nhà cung ứng lao động, giảm cá nhân cung ứng bằng những vận động của mình; mặc cả, đàm phán, thương lượng, yêu cầu tăng lương cho người lao động<sup>(2)</sup>.

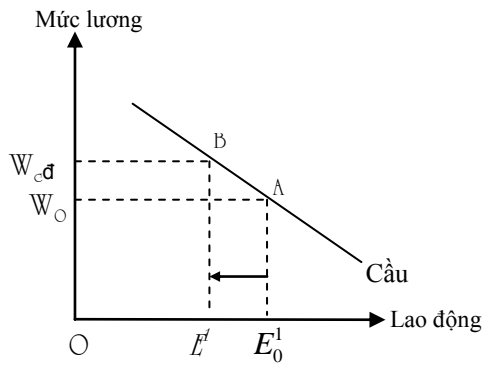
Nếu không nhất trí được với doanh nghiệp, Công đoàn có thể tổ chức đình công hoặc đe dọa đình công (ở Mỹ hàng năm có từ 10 - 20% số doanh nghiệp bị đe dọa đình công thường đồng ý tăng lương).

Sơ đồ phân tích về tác động của sức mạnh Công đoàn đến việc tăng lương và những kết quả trên thị trường lao động được minh hoạ cũng tương tự như trường hợp có Luật tiền lương tối thiểu.



Hình 4. Tiền lương Công đoàn cao hơn mức lương cân bằng gây ra thất nghiệp.

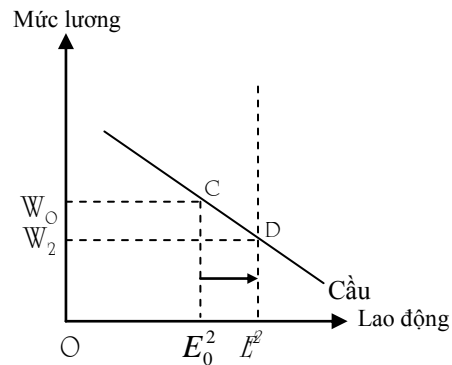
Ở H.4. do lương yêu cầu từ phía Công đoàn cao hơn mức lương cân bằng nên có dư cung lao động. Những công nhân tiếp tục có việc làm được lợi vì có tiền lương và điều kiện làm việc tốt hơn. Nhưng có một số người trở thành thất nghiệp (đó chính là chi phí cơ hội của việc đòi tăng tiền lương từ phía Công đoàn), họ bị thiệt vì chính quá trình tranh đấu của Công đoàn<sup>(3)</sup>.



Hình 5. Khu vực có tổ chức Công đoàn

Những người thất nghiệp đứng trước 2 lựa chọn. Một là, chấp nhận và đợi cơ hội để trở thành người trong cuộc để có tiền lương cao hơn. Hai là, tìm và nhận việc làm ở khu vực không có Công đoàn. Những người theo lựa chọn hai làm tăng cung lao động ở khu vực không có tổ chức công đoàn và gây ra việc giảm tiền lương trong các ngành, doanh nghiệp không có Công đoàn theo cơ chế phân tích trong hình 5 và 6 (tương tự khu vực I và khu vực II khi phân tích Luật tiền lương tối thiểu). Kết quả là lao động được sắp xếp lại dưới tác động của hoạt động Công đoàn.

Lập luận chung vẫn được ủng hộ là: Công đoàn mang lại lợi ích cho nền kinh tế vì họ có thể cân bằng được sức mạnh thị trường của doanh nghiệp và bảo vệ công nhân trước những đối xử tồi tệ của chủ doanh nghiệp. Hơn nữa, Công đoàn đã giúp doanh nghiệp phản ứng mau lẹ và có hiệu quả đối với những quan tâm của người lao động nhằm kết hợp tối ưu giữa các yếu tố tiền lương và tổ chức sản xuất nhằm tạo dựng lực lượng lao động đoàn kết, đạt năng suất lao động cao, giảm thiểu tình trạng người lao động bỏ việc, giảm một phần kinh phí dùng cho đào tạo lại, đào tạo mới lực lượng lao động. Kết luận này là rất đúng trong kết cục hợp tác thắng - thắng (lợi ích chung của các bên đều tăng, giảm thiểu lợi ích xung đột) của



Hình 6. Khu vực không có tổ chức Công đoàn

cuộc chơi gồm 2 bên là Công đoàn và người sử dụng lao động.

### 3. Lý thuyết tiền lương hiệu quả (Akerlof's - 1982)

Thông thường thì muốn tối đa hoá lợi nhuận doanh nghiệp phải giữ cho tiền lương càng thấp càng tốt vì tiền lương là một bộ phận lớn trong tổng chi phí của doanh nghiệp. Tuy cả 3 lý thuyết đã nêu đều cho rằng: thất nghiệp là kết quả của việc tiền lương cao hơn mức làm cân bằng cung và cầu về lao động. Nhưng theo lý thuyết tiền lương hiệu quả thì: doanh nghiệp sẽ hoạt động có hiệu quả hơn nếu tiền lương cao hơn mức cân bằng vì nó làm tăng hiệu quả làm việc của công nhân trong doanh nghiệp. Lý thuyết này khác với 2 lý thuyết trên (Luật về tiền lương tối thiểu và Sức mạnh của Công đoàn) là ở chỗ: doanh nghiệp tự quyết định giữ mức lương cao hơn mức cân bằng thị trường. Tại sao như vậy? Lý thuyết này đưa ra 4 nguyên nhân làm cho doanh nghiệp muốn trả lương cao:

- Tăng sức khoẻ công nhân: công nhân được thù lao tốt hơn, ăn thức ăn nhiều dinh dưỡng hơn, họ sẽ khoẻ hơn và có năng suất lao động cao hơn. Lý lẽ này rất thích hợp với các nước đang phát triển, vì ở đó, không đầy đủ dinh dưỡng thường là một vấn đề xã hội bức xúc.

- *Giảm sự luân chuyển công nhân:* doanh nghiệp trả lương cho công nhân của mình càng cao thì công nhân càng ít bỏ việc, họ sẽ ít quan tâm tới việc làm ở doanh nghiệp khác, ở vùng khác hoặc không muốn rời bỏ lực lượng lao động.

Nếu công nhân bỏ việc nhiều doanh nghiệp phải chịu chi phí cao cho việc thuê và đào tạo công nhân mới. Ngay cả sau đào tạo công nhân mới cũng không thể có năng suất lao động cao như những công nhân có kinh nghiệm. Những doanh nghiệp có sự luân chuyển công nhân lớn thường có chi phí sản xuất cao hơn.

- *Kích thích sự nỗ lực của công nhân:* tiền lương cao hơn đặt yêu cầu khách quan là công nhân cố giữ việc làm và kích thích họ nỗ lực hết sức mình để được nhìn nhận, đánh giá và trả công ngày một cao.

Nếu tiền lương ở mức cân bằng thị trường, công nhân ít có lý do để làm việc chăm chỉ, bởi vì nếu bị sa thải họ sẽ nhanh chóng tìm được việc làm mới với cùng mức lương.

- *Thu hút công nhân có năng lực:* bằng cách trả lương cao doanh nghiệp thu hút được nhiều công nhân có kiến thức, kỹ năng cao và kinh nghiệm đến làm việc.

Như vậy, theo lý thuyết tiền lương hiệu quả doanh nghiệp đã tăng tiền lương cao hơn mức cân bằng để gây ra thất nghiệp và tạo động cơ cho công nhân không lơ là với trách nhiệm của mình, đồng thời nhằm thu hút những công nhân giỏi. Lý thuyết này cũng góp phần giải thích sự khác nhau của các mức dư cung lao động trong các khu vực khác nhau của thị trường lao động.

#### **4. Lý thuyết người bên trong - người bên ngoài (Lindbeck và Snower - 1984)**

Theo lý thuyết này thì những người bên trong doanh nghiệp có thể đẩy tiền

lương của họ lên trên mức lương cân bằng thị trường và đồng thời họ cũng có thể đẩy mức lương "giữ chỗ" (mức tiền lương mà dưới mức đó công nhân sẽ bỏ việc hoặc từ chối công việc) của những người chưa được tuyển dụng vào doanh nghiệp lên cao hơn mà không làm người bên trong doanh nghiệp bị mất việc.

Ở đây người bên trong doanh nghiệp được coi là những người có kinh nghiệm và vị trí làm việc của họ được bảo vệ bằng những chi phí luân chuyển lao động; còn những người bên ngoài doanh nghiệp là những người thất nghiệp hoặc đang làm việc ở khu vực phi kết cấu.

Chi phí luân chuyển lao động gồm 2 loại.

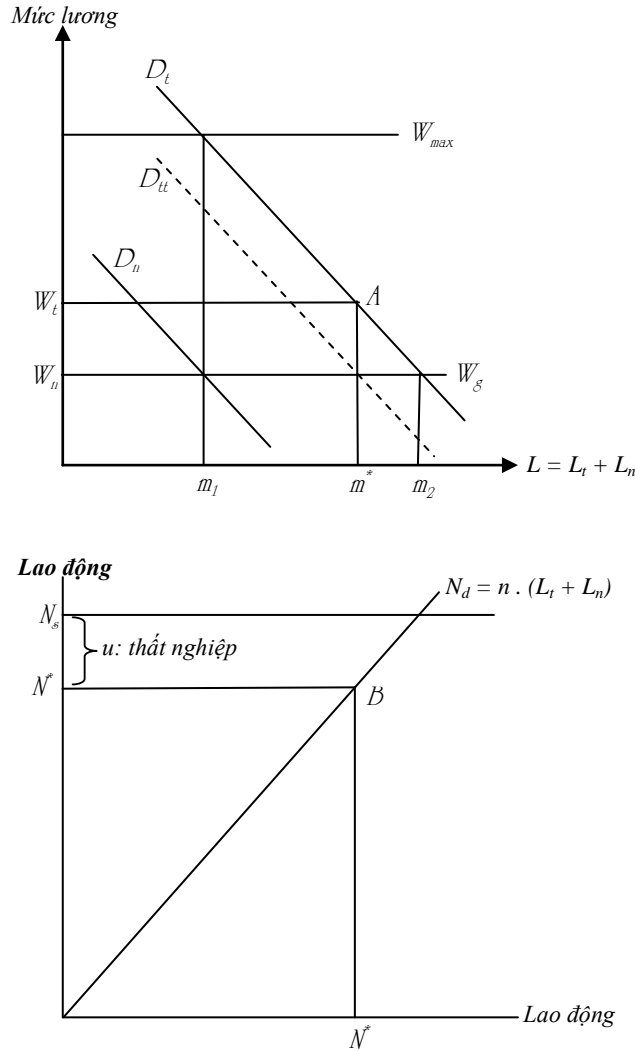
- Chi phí thuê (tìm, sàng lọc, đàm phán, đào tạo người mới) và chi phí sa thải (tiền chấm dứt hợp đồng lao động và chi phí cho quá trình sa thải gồm nhiều khoản tốn kém). Loại chi phí này dễ thấy và tính toán được.

- Chi phí gây ra do sự từ chối hợp tác của những người bên trong doanh nghiệp đối với những người bên ngoài doanh nghiệp mới được nhận vào làm việc do *hạ thấp tiền lương thịnh hành của những người bên trong doanh nghiệp*. Kết quả là : năng suất lao động của những người bên ngoài (mới được tuyển dụng) bị hạ thấp, đến một thời điểm nhất định doanh nghiệp không thể tiếp tục thuê họ được vì không có hiệu quả. Người bên trong doanh nghiệp cũng có thể đẩy tiền lương "giữ chỗ" của người bên ngoài lên qua các hành động đe dọa, quấy nhiễu những người cố vào làm việc tại doanh nghiệp bằng cách chấp nhận mức lương thấp. Loại chi phí này không dễ thấy nhưng nó lớn hơn và quan trọng hơn loại chi phí thứ nhất vì nó theo đuổi suốt quá trình người chấp nhận mức lương thấp còn làm việc (còn được tuyển dụng).



Mô hình của lý thuyết người bên trong - người bên ngoài được thể hiện qua hình 7 và 8.

Hình 7. Đường cầu lao động của người bên trong và bên ngoài doanh nghiệp



Hình 8. Tổng cung  $N_s$  lớn hơn tổng cầu  $N^*$  tạo ra thất nghiệp  $u$ .

Đối với một công ty, tiền lương sản xuất được chỉ ra trên trục tung ( $W_t$ : cho người bên trong,  $W_n$ : cho người mới vào); chi phí lao động của người bên trong ( $L_t$ ) và người mới vào ( $L_n$ ) thể hiện trên trục hoành. Hàm sản xuất của công ty là  $f(L_t + L_n)$ .

$D_t$ : đường cầu lao động của người bên trong, nó bằng sản phẩm biên của lao động ( $f$ ) (mức thay đổi trong sản lượng khi thay đổi một đơn vị lao động, trong khi số máy móc thiết bị giữ

nguyên) cộng với chi phí biên của việc sa thải ( $S'$ ). Tức là:  $D_t = f' + S'$

$D_n$ : Đường cầu lao động của người mới vào, nó bằng sản phẩm biên của lao động ( $f$ ) trừ đi chi phí biên của việc thuê lao động ( $T'$ ). Tức là:  $D_n = f' - T'$

Do vậy đường cầu lao động truyền thống (khi không có chi phí luân chuyển đặc biệt) là đường nằm giữa đường  $D_t$  và đường  $D_n$ , trên hình 7 là đường  $D_{tt}$  thể hiện bằng nét đứt. Nó chính là đường sản

phẩm biên khi không có chi phí luân chuyển đặc biệt.

Giả sử tiền lương của người mới vào bằng tiền lương "giữ chỗ" là  $W_g$  ( $W_n = W_g$ ) thì  $W_g$  là đường nằm ngang trên H.7.

Đường nằm ngang  $W_{max}$  là mức tiền lương cao nhất mà người bên trong có thể đạt được nếu không bị thay thế bởi người bên ngoài:  $W_{max} = W_n + S' + T'$ .

Nếu tiền lương của người bên trong cao hơn  $W_{max}$  thì công ty sẽ thay thế người bên trong bằng người bên ngoài; khoảng cách giữa người  $W_{max}$  và đường  $W_n$  là  $(S' + T')$ .

Như vậy H.7 đã biểu hiện cơ chế thuê - sa thải của lý thuyết người bên trong - người bên ngoài.

*Mặt khác*, sự khác nhau giữa 2 đường cầu lao động  $D_t$  và  $D_n$  phụ thuộc vào khả năng mà người bên trong có thể hạ thấp năng suất của người mới vào (qua hành động gây nhiễu và thái độ bất hợp tác) nếu người mới vào cố gắng hạ thấp mức tiền lương hiện tại. Tuy nhiên bằng việc đe dọa những người muốn hạ thấp tiền lương, người bên trong có thể đẩy tiền lương "giữ chỗ" của người bên ngoài lên và do đó cũng đẩy tiền lương của người mới vào lên.

Gọi  $m^*$  là số lượng người bên trong có từ ban đầu, họ có thể đẩy tiền lương của họ lên mức  $W_t$  tại điểm A. Như vậy mọi người bên trong giữ được việc làm, nhưng không người bên ngoài nào được chấp nhận vì năng suất biên của họ sau khi trừ đi chi phí luân chuyển sẽ thấp hơn tiền lương của người mới vào. Trong tình huống này thì những người thất nghiệp vẫn thất nghiệp. Nếu thay số người bên trong ban đầu bằng một số lượng nhỏ hơn  $m_1$  thì công ty sẽ thuê thêm lao động (kịch bản thuê lao động). Nếu  $m^* > m_2$  thì công ty sẽ sa thải bớt những người bên trong (kịch bản sa thải lao động) thậm chí

khi họ chấp nhận mức tiền lương của người mới vào. Mức việc làm giữa  $m_1$  và  $m_2$  ngụ ý là số người làm việc không thay đổi (kịch bản duy trì).

Để đơn giản, giả sử có  $n$  công ty cùng dạng thì tổng cầu lao động là  $N_d = n(L_t + L_n)$ . Với mức cầu lao động của 1 công ty là  $m^*$  thì tổng cầu lao động là  $N^*$ , nó cắt đường  $N_d$  ở điểm B trên hình 8. Nếu tổng cung lao động ở mức  $N_s$  thì số người thất nghiệp là  $u = N_s - N^*$ .

Như vậy, do những người bên trong những doanh nghiệp cùng dạng đẩy được tiền lương của họ lên trên mức lương cân bằng thị trường nên đã gây ra số lượng người thất nghiệp là  $u$  và không còn cơ hội cho những người bên ngoài những doanh nghiệp này.

Do chi phí luân chuyển lao động là khác nhau giữa các khu vực sản xuất và giữa các công nhân nên lý thuyết người bên trong - người bên ngoài cũng phần nào giải thích được sự khác nhau tiền lương giữa các khu vực và cơ cấu thất nghiệp giữa các khu vực trong điều kiện không thuần nhất của thị trường lao động.

Tuy nhiên, lý thuyết này gặp phải ba khó khăn chính: *một là*, lý thuyết không có tác dụng với những doanh nghiệp mới; *hai là*, đôi khi tiền lương là không công khai, đặc biệt là đối với những doanh nghiệp vừa và nhỏ và với khu vực phi kết cấu, do vậy người bên trong không thể "trả đũa" người bên ngoài; *ba là*, đôi khi doanh nghiệp có thể ép buộc những người bên trong chấp nhận mức tiền lương thấp bằng cách cho cạnh tranh giữa các bộ phận trong cùng doanh nghiệp.

Như vậy điểm giống nhau của cả 4 lý thuyết đã phân tích là: *mức lương cao hơn mức lương cân bằng thị trường lao động đã gây ra thất nghiệp*. Điểm khác nhau của 4 lý thuyết nằm ở

các chủ thể tác động đến mức lương cao, đó là Chính phủ, Công đoàn, Người sử dụng lao động và bản thân Người lao động tương ứng với lần lượt 4 lý thuyết đã nêu.

### **5. Những nhận xét rút ra qua phân tích một số lý thuyết thị trường lao động đã nêu**

**1.** Mức tiền lương và mức việc làm (mức thất nghiệp) có quan hệ chặt chẽ với nhau. Nhìn chung khi tiền lương cao hơn mức lương cân bằng thị trường lao động thì sẽ gây ra thất nghiệp. Đa số những người thất nghiệp này là lao động giản đơn hoặc tay nghề thấp, thuộc về loại hình thất nghiệp cơ cấu. Tác động của việc xây dựng chính sách tiền lương cần được xem xét cả trên hai mặt, dù ở tầm vĩ mô (Nhà nước) hay vi mô (doanh nghiệp).

**2.** Thị trường lao động không vận hành một cách thuần khiết mà bị phân

thành các mảng rất đa dạng. Mỗi mảng thị trường lao động có phương thức tuyển dụng và cơ chế xây dựng tiền lương khác nhau, trong các trường hợp đã phân tích là các phân mảng: kết cấu - phi kết cấu; có công đoàn - không công đoàn; lao động kỹ năng - lao động giản đơn; lao động bên trong - lao động bên ngoài.

**3.** Trong bất cứ hoàn cảnh nào thì những người lao động có kiến thức, kỹ năng, sức khỏe, kinh nghiệm tốt đều có cơ hội việc làm và tiền lương cao hơn. Những người chưa được đào tạo và ít kinh nghiệm gặp rất nhiều khó khăn trong quá trình tìm việc làm và thương lượng về tiền lương. Những chương trình của Nhà nước, đặc biệt là các chính sách giáo dục - đào tạo - thông tin thị trường lao động- dịch vụ việc làm, có ý nghĩa rất quan trọng đối với thanh niên.

<sup>(1)</sup> Tuy nhiên cũng có những người phản đối chính sách tiền lương tối thiểu vì cho rằng đó không phải là cách tốt nhất để chống lại đói nghèo, họ lập luận rằng tiền lương tối thiểu cao gây ra thất nghiệp (nguyên nhân chính của đói nghèo), nó khuyến khích thanh niên bỏ học và làm cho những người không có nghề mất cơ hội được đào tạo qua công việc

<sup>(2)</sup> Các cuộc thương lượng về tiền lương thường phức tạp vì phải đàm phán về chỉ tiêu mang tính đại diện là tiền lương trung bình, trong khi nội hàm của nó là không rõ ràng và rất khó xác định. Trên thực tế, mức chênh lệch về tiền lương là rất lớn bởi nhiều lý do : tiền lương là khác nhau giữa những cá nhân làm những ngành nghề khác nhau và có những vị trí khác nhau trong quá trình tổ chức sản xuất, chất lượng của lao động quyết định sự khác biệt về tiền lương, bẩm sinh và năng lực của mỗi người là khác nhau, mức độ hấp dẫn của từng ngành nghề cũng khác nhau.

<sup>(3)</sup> Có người cho rằng: Công đoàn đã gây ra mâu thuẫn trong chính những người lao động với nhau, họ vừa tạo ra sự không công bằng (một số người được lợi nhờ sự mất mát của người khác) vừa làm thị trường lao động hoạt động không hiệu quả do làm giảm mức việc làm trong những doanh nghiệp có tổ chức công đoàn

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- 1.** Assar Lindbeck, *Unemployment and Macroeconomics*, Massachusetts Institute of Technology Press 1993.
- 2.** William Darity (edited), *Labor Economics: Problems in Analyzing Labor Markets*, Kluwer Academic Publishers 1993.
- 3.** N.Gregory Mankiw, *Những nguyên lý của kinh tế học*, NXBLĐ- XH, Hà Nội 2004.
- 4.** TS. Nguyễn Bá Ngọc, *Các loại hình thất nghiệp: nguyên nhân và giải pháp*, Tạp chí Lao động - Xã hội, số 295, tháng 9/2006.

## **CÁC LÝ THUYẾT VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ MỘT SỐ CHÍNH SÁCH TIỀN LƯƠNG TẠI VIỆT NAM**

*Ths. Bùi Thái Quyên*

*Viện khoa học lao động và Xã hội*

**Tóm tắt:** Lý thuyết về tiền lương được nhiều trường phái kinh tế nghiên cứu, xuất phát từ trường phái kinh tế cổ điển (William Petty, Adam Smith và David Ricardo) đến các nhà kinh tế thuộc trường phái kinh tế hiện đại như John Maynard Keynes. Bài viết này sẽ đề cập đến một số lý thuyết về tiền lương điển hình và một vài chính sách tiền lương tại Việt Nam.

**Từ khóa:** Lý thuyết tiền lương, trường phái kinh tế, tiền lương

**Summary:** Theory of wage was studied by numbers of economic school of thought, initiating from the classical economic school of thought (William Petty, Adam Smith and David Ricardo) to economists of the modern economic school of thought like John Maynard Keynes. This article will mention a number of typical theories on wage and several wage policies in Vietnam.

**Keywords:** Theory of wage, economic school, wages

.....

**G**ới thiệu: Lý thuyết tiền lương được các nhà kinh tế thuộc trường phái Kinh tế cổ điển đề cập vào những năm cuối của thế kỷ 18. Những tác giả nổi bật của trường phái này bao gồm William Petty, Adam Smith và David Ricardo. Đây là những người đầu tiên trong lịch sử đặt nền móng cho nguyên lý giá trị của lao động. Lý thuyết về tiền lương của các tác giả được xây dựng trên cơ sở nguyên lý giá trị của lao động này. W. Petty coi lao động là hàng hóa và tiền lương là giá cả tự nhiên của lao động. Theo W. Petty, người lao động được trả lương cao hơn sẽ lười lao động hơn. Ông cho rằng tiền lương của công nhân không thể vượt quá những tư liệu sinh hoạt cần thiết. Ông ủng hộ đạo luật cấm tăng lương. Tuy nhiên, Adam Smith coi tiền lương là một phần thu nhập của công nhân làm thuê, là một phần của sản phẩm lao động. Ông ủng hộ việc trả lương cao. Ông cũng đã phân biệt được sự khác nhau giữa tiền

lương thực tế và tiền lương danh nghĩa. D. Ricardo coi lao động là hàng hóa, cho rằng tiền lương là giá cả thị trường của lao động, và được xác định trên cơ sở giá cả tự nhiên của hàng hóa lao động. Giá cả tự nhiên của lao động là giá trị những tư liệu sinh hoạt nuôi sống người công nhân và gia đình họ. Cũng như W. Petty, D. Ricardo chủ trương những tư liệu đó chỉ ở mức tối thiểu. Hay nói cách khác D. Ricardo và W. Petty ủng hộ “quy luật sắt về tiền lương”

Trong giai đoạn phát triển ban đầu của chủ nghĩa tư bản, giai cấp tư sản phải dựa vào Nhà nước để duy trì mức lương thấp bằng giá trị của số tư liệu sinh hoạt tối thiểu, tuyệt đối cần thiết cho sự tồn tại về thân thể của công nhân và gia đình họ. Ngày nay mức lương thấp này được gọi là mức lương tối thiểu.

Lý luận về tiền lương của C.Mác là sự tiếp tục phát triển lý luận về tiền lương của các nhà kinh tế cổ điển trước

đó. Lý luận tiền lương của Mác đã vạch rõ bản chất của tiền lương dưới chủ nghĩa tư bản thực chất là giá cả sức lao động chứ không phải là giá cả của lao động. Cái mà người công nhân bán và các nhà tư bản mua là sức lao động. Những luận điểm của Mác về tiền lương vẫn còn giá trị đến ngày nay.

Theo giáo sư J.Dunlop, lịch sử về lý thuyết tiền lương có thể được chia thành 3 giai đoạn: (1) đến 1870 lý thuyết về Quỹ lương thống trị; (2) giai đoạn 1870 - 1914: lý thuyết về năng suất biên thống trị và (3) giai đoạn 1914 - nay: là các lý thuyết về tiền lương theo kinh tế học.

Việc hiểu và vận dụng đúng những nguyên lý về tiền lương của các trường phái Kinh tế trong điều kiện nền kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay có ý nghĩa rất lớn. Cải cách chính sách tiền lương sẽ có ảnh hưởng đến lợi ích và đời sống của người lao động. Bài viết sẽ tổng hợp những lý luận về tiền lương, cung cấp cho những nhà hoạch định chính sách một cái nhìn tổng thể về lý luận tiền lương.

### **Khái niệm**

Tiền lương được các nhà kinh tế học tư sản giải thích là giá cả của lao động hoặc là giá cả của dịch vụ hay sản phẩm lao động. Theo Karl Marx, tiền lương chính là giá cả của hàng hóa sức lao động. Dưới chủ nghĩa tư bản, người công nhân bán sức lao động của mình cho nhà tư bản và nhận được tiền lương với tư cách là vật ngang giá.

Hai loại tiền lương đó là tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế được phân biệt lần đầu tiên trong nghiên cứu của Adam Smith. Tiền lương danh nghĩa là toàn bộ số tiền lương mà người lao động nhận được dưới hình thức tiền mặt và nó là giá cả hàng hóa sức lao động. Tiền lương thực tế là tiền lương biểu hiện bằng tư liệu sinh hoạt và dịch vụ mà người lao động sử dụng. Mức tiền lương thực tế chỉ rõ số lượng vật phẩm tiêu

dùng và dịch vụ mà người lao động có thể mua được bằng tiền lương danh nghĩa của mình. Mức tiền lương thực tế phụ thuộc vào mức giá cả của hàng hóa và dịch vụ mà người lao động sử dụng và phụ thuộc cả vào mức tiền lương danh nghĩa.

**Các hình thức cơ bản của tiền lương:** Có hai hình thức tiền lương cơ bản là tiền lương theo thời gian và tiền lương khoán.

*Tiền lương theo thời gian* là lượng tiền lương phụ thuộc vào thời gian làm việc. Tiền lương theo thời gian có thể được tính theo giờ, theo ngày, theo tuần hoặc theo tháng.

*Tiền lương khoán* là lượng tiền lương phụ thuộc vào số lượng sản phẩm sản xuất ra. Đây là một hình thức chuyên hóa của tiền lương theo thời gian, dựa vào kinh nghiệm hoặc thông qua việc quan sát bấm giờ đối với lao động, người ta quy định mức sản lượng, tức là số lượng sản phẩm mà người lao động với cường độ và trình độ thành thạo trung bình phải sản xuất ra trong một giờ hay trong một ngày. Người ta cũng quy định đơn giá để trả tiền cho công nhân khi sản xuất một đơn vị sản phẩm. Đơn giá này được tính bằng cách lấy giá cả ngày (hoặc giờ) công lao động chia cho mức sản lượng theo ngày (hoặc giờ). Do vậy tổng tiền lương ngày của công nhân làm khoán sản phẩm sẽ bằng đơn giá nhân với số lượng sản phẩm sản xuất ra trong ngày. Để tăng tiền lương của mình người công nhân phải lao động với cường độ cao hơn. Lương khoán dưới chủ nghĩa tư bản đã tạo ra sự cạnh tranh trong lao động của công nhân. Cùng với tiến bộ khoa học kỹ thuật được áp dụng vào sản xuất, ngày nay hình thức lương theo thời gian được áp dụng nhiều hơn.

Trong các nghiên cứu, các nhà nghiên cứu cũng phân biệt thêm mức lương cơ bản khởi điểm của người lao động. Mức lương này định kỳ sẽ được

tăng lên hay giảm đi phụ thuộc vào hiệu quả của người công nhân đạt được trong một khoảng thời gian nhất định (một quý hoặc nửa năm).

Lý thuyết về tiền lương hiện đại (theo kinh tế học) cho rằng, tiền lương được quyết định bởi yếu tố cung và cầu lao động theo từng điều kiện thị trường lao động cụ thể.

### **Các lý thuyết về tiền lương**

*Lý thuyết mức lương đủ sống* (Subsistence wage theory) của David Ricardo (1772-1823) hay còn gọi là “quy luật sắt về tiền lương”, lý thuyết này có các giả định đó là: có sự tồn tại của quy luật lợi ích giảm dần, dân số tăng hay giảm phụ thuộc vào mức lương trả cho người lao động, nhu cầu về lao động là không đổi, và không có sự phân biệt trong trả lương. Lý thuyết này cho rằng tiền lương được trả cho lao động chỉ đủ mua những tư liệu sinh hoạt tối thiểu nuôi sống người công nhân và gia đình họ.

*Lý thuyết về quỹ lương* (Wage fund theory) của Adam Smith (1723-1790) cho rằng quỹ lương được định trước và tiền lương trả cho người lao động được lấy từ quỹ lương đó. Độ lớn của quỹ lương sẽ quyết định nhu cầu về lao động, và mức lương trả cho lao động. Quỹ lương càng lớn thì nhu cầu lao động càng cao và mức lương trả cho lao động cũng cao tương ứng và ngược lại. Theo A. Smith, quỹ lương thường là không thay đổi, mức lương sẽ được quyết định bởi cung và cầu lao động. Vì vậy, để tăng lương, theo A. Smith có hai việc cần làm đó là hoặc tăng quỹ lương hoặc giảm số lượng lao động. Tuy nhiên, lý thuyết này có hạn chế là không chỉ rõ quỹ lương do đâu mà có, không có sự phân biệt giữa hiệu quả lao động và năng suất lao động, và không đề cập đến sự khác biệt trong tiền lương.

*Lý thuyết về giá trị thặng dư* của Karl Marx (1818-1883) cho thấy người

lao động được trả thấp hơn những gì mà lao động đã đóng góp, và vì vậy nó tạo ra giá trị thặng dư cho nhà sản xuất. Lý thuyết này cũng không đề cập đến sự phân biệt trong năng suất lao động.

*Lý thuyết về năng suất biên* của P.H. Wicksteed (Anh) và J.B. Clark (Mỹ), 1894, cho rằng tiền lương được quyết định bởi cung và cầu lao động “tiền lương được trả dựa trên sự ước tính của chủ sử dụng lao động về giá trị sản phẩm biên của lao động cuối cùng được thuê” hay nói cách khác tiền lương được trả dựa trên giá trị kinh tế của lao động. Lý thuyết này giả định là trong sản xuất các đầu vào là đồng nhất, toàn dụng các nguồn lực, thị trường cạnh tranh hoàn hảo và có tồn tại quy luật lợi ích giảm dần. Tuy nhiên, lý thuyết này không thấy được tầm quan trọng của cung lao động trong quyết định mức lương. Thực tế, người chủ sử dụng lao động luôn trả lương thấp hơn giá trị sản phẩm biên mà người lao động tạo ra, và có một vài giả định là thiếu thực tế chẳng hạn giả định về thị trường cạnh tranh hoàn hảo hay toàn dụng các nguồn lực đầu vào.

*Lý thuyết giá trị thặng dư* của Francis A. Walker (1840-1897) cho rằng quá trình sản xuất là sự tập hợp của 4 yếu tố lao động, vốn, đất đai và doanh nghiệp. Tiền lương được xác định bằng giá trị sản xuất trừ đi địa tô, trừ đi lãi suất phải trả cho việc sử dụng vốn và trừ đi khoản lợi nhuận của nhà sản xuất. Lý thuyết này đã bỏ qua yếu tố cung và cầu lao động, năng suất lao động cũng như hiệu quả sản xuất.

*Lý thuyết đầu tư* của H.M Gitelman<sup>1</sup>, theo lý thuyết này người lao động được trả dựa trên đầu tư của họ vào giáo dục, kinh nghiệm làm việc và đào tạo. Mức lương trả càng cao khi người lao động

<sup>1</sup> Bài viết của Ông lần đầu tiên được đăng trên tạp chí *Industrial and Labor Relations Review*, 1968, vol. 21, issue 3, pages 323-352

càng có nhiều điều kiện để đầu tư vào các yếu tố trên.

*Lý thuyết thỏa thuận về tiền lương* của John Davidson (1898), theo lý thuyết này, mức tiền lương của công nhân phụ thuộc vào khả năng đàm phán của người lao động, của công đoàn – tổ chức đại diện cho công nhân và người sử dụng lao động. Lý thuyết này được vận dụng nhiều cho các doanh nghiệp hoặc tổ chức hoạt động trong khu vực chính thức. Nếu tổ chức công đoàn đủ mạnh, thì người công nhân được trả mức lương cao và ngược lại.

*Lý thuyết cung và cầu lao động* quyết định mức lương của lao động, theo Alfred Marshall (thuộc trường phái kinh tế Tân cổ điển), những yếu tố tác động đến việc trả lương cho người lao động đó là hàng loạt các yếu tố tác động làm thay đổi cung và cầu lao động. Tuy nhiên, giá của lao động phụ thuộc vào năng suất lao động biên của từng người.

*Lý thuyết công bằng* (equity theory) bao gồm công bằng bên trong và công bằng bên ngoài. Công bằng bên trong cho thấy việc trả lương có tính đến sự khác biệt giữa các trình độ chuyên môn và kỹ năng cũng như trách nhiệm của từng lao động. Công bằng bên ngoài cho thấy việc trả lương có so sánh với mức lương được trả ở các doanh nghiệp lân cận có cùng ngành nghề, cùng địa điểm và với lao động cùng kỹ năng.

Mức lương được trả cho lao động phụ thuộc vào các yếu tố như khu vực làm việc, thời gian và điều kiện làm việc, loại sản phẩm sản xuất ra, quy mô doanh nghiệp và các yếu tố khác. Trong cùng một ngành, mức lương cũng khác nhau giữa các công nhân có trình độ tay nghề khác nhau, hoặc công nhân có cùng trình độ kỹ năng và tay nghề nhưng làm việc ở những ngành khác nhau và khu vực khác nhau. Chẳng hạn, lao động làm việc

cho các công ty đa quốc gia bao giờ cũng được trả cao hơn.

Trong tác phẩm “Lý thuyết tổng quát về việc làm, lãi suất và tiền tệ” xuất bản năm 1936, John Maynard Keynes cho rằng “Tiền công có tính cứng nhắc. Mức tiền công được thỏa thuận giữa chủ và thợ là tiền công danh nghĩa chứ không phải tiền công thực tế và mức tiền công này được ghi trong hợp đồng lao động, được công đoàn và luật pháp bảo vệ. Do đó, mức tiền công không phải là linh hoạt như nhiều nhà kinh tế vẫn giả định. Giới chủ chỉ tăng thuê mướn lao động khi tiền công thực tế giảm; mà muốn thế thì tiền công danh nghĩa phải giảm nhiều hơn mức giá chung của nền kinh tế. Song nếu vậy, thì cầu tiêu dùng sẽ giảm, kéo theo tổng cầu giảm. Đến lượt nó, tổng cầu giảm lại làm tổng doanh số giảm, lợi nhuận giảm làm triệt tiêu động lực đầu tư mở rộng sản xuất - việc cần thiết để thoát khỏi suy thoái kinh tế. Do vậy vòng xoáy của nền kinh tế đi xuống cứ thế hình thành.

### **Chính sách tiền lương ở Việt Nam**

Chính sách tiền lương là những nỗ lực của Chính phủ trong tương quan với hệ thống lương quốc gia. Chính sách lương nhằm mục đích kiểm soát và điều tiết cơ cấu lương nhằm đạt được các mục tiêu về kinh tế và xã hội của Chính phủ. Chẳng hạn để bảo vệ những người yếu thế không có khả năng đàm phán lương, Chính phủ đã ban hành chính sách lương tối thiểu. Hay để khuyến khích, thu hút và phân bổ nguồn nhân lực một cách có hiệu quả, Chính phủ ban hành chính sách mức lương khác biệt.

Nền kinh tế Việt Nam hiện là nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Trong khu vực nhà nước, người lao động được áp dụng chế độ tiền lương nhiều bậc có sự phân biệt giữa lao động có trình độ tay nghề và không có tay nghề, giữa lao động nhẹ và lao động

nặng nhọc cũng như sự khác nhau về cường độ và tầm quan trọng xã hội của lao động. Chế độ tiền lương nhiều bậc gồm có: bảng cấp bậc kỹ thuật, thang bậc lương, hệ thống tiền lương chức vụ, hệ số lương đối với từng khu vực, .v.v.

Trong từng ngành nghề, đặc thù công việc áp dụng chế độ thang lương cao nhất gồm 13 bậc, khoảng cách giữa các suất lương cao nhất và thấp nhất tùy thuộc vào từng ngành nghề, chẳng hạn nhóm 1 trong ngành du lịch và dịch vụ khoảng cách này là 3,6:1,35. Mỗi chức vụ có biên độ nhất định giữa mức lương cao nhất và thấp nhất, điều đó cho phép gắn chặt hơn việc trả công lao động với kết quả lao động.

Đối với các công ty nhà nước Theo nghị định số 205/2004/NĐ-CP Ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ quy định về thang bảng lương và chế độ phụ cấp lương trong các công ty nhà nước. Phụ cấp khu vực gồm 7 mức, mức cao nhất là 1,0 và mức thấp nhất là 0,1 lần mức lương tối thiểu chung. Phụ cấp trách nhiệm gồm 4 mức, mức cao nhất là 0,5 và mức thấp nhất là 0,1 lần mức lương tối thiểu chung. Phụ cấp độc hại, nguy hiểm cũng bao gồm 4 mức, mức cao nhất là 0,4 và mức thấp nhất là 0,1 lần mức lương tối thiểu chung. Ngoài ra còn phụ cấp lưu động và phụ cấp thu hút.

Đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang, Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2004 của Chính phủ có quy định 7 loại bảng lương cho cấp bậc trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; 8 loại phụ cấp lương bao gồm phụ cấp thâm niên, phụ cấp chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp đặc biệt, phụ cấp thu hút, phụ cấp lưu động, Phụ cấp độc hại, nguy hiểm và Các chế độ phụ cấp đặc thù theo nghề hoặc công việc. Hệ số lương cao nhất đối với trình độ chuyên môn cao cấp (chuyên gia) là 10 lần mức lương tối thiểu chung. Hệ số

lương thấp nhất trong hệ thống thang bảng lương này là bậc 1 đối với nhân viên phục vụ (hệ số 1,0). Đối với phụ cấp, mức cao nhất là 1,3 lần và thấp nhất là 0,15 lần mức lương tối thiểu chung.

Mức lương tối thiểu chung của Việt Nam đã được điều chỉnh từ mức 210.000 đồng/tháng lên 1.050.000 đồng/tháng (bảng dưới đây). Mức lương tối thiểu cơ bản này chủ yếu được áp dụng cho lao động làm việc trong khu vực nhà nước.

Thời điểm áp dụng	Mức TLTT (nghìn đồng/tháng)	Căn cứ xác định và điều chỉnh
01/01/2001	210	- Theo mức lương tối thiểu điều chỉnh năm 1993 - Mức độ tăng giá sinh hoạt 51% so với tháng 12/1993
01/01/2003	290	Theo lộ trình của đề án cải cách chính sách tiền lương mới
01/01/2005	350	
01/01/2006	450	
01/01/2008	540	
01/05/2009	650	
01/05/2010	730	
01/05/2011	830	
01/05/2012	1.050	

*Nguồn: ILSSA, Báo cáo xu hướng lao động và xã hội 2012*

Theo lộ trình, năm 2013 mức lương tối thiểu tiếp tục được điều chỉnh tăng. Phương án tăng và mức tăng hiện vẫn chưa được quyết định.

### **Kết luận**

Lý luận về tiền lương đã được các nhà kinh tế học thuộc trường phái cổ điển đề cập đến từ những năm cuối của thế kỷ 18. Cho đến nay, có nhiều lý luận về tiền lương đã được đưa ra nhằm giải thích các tình huống đã xảy



ra trên thực tế tại các nước trên thế giới. Nhưng nhìn chung, các lý luận về tiền lương này đều có thể áp dụng từng phần vào chính sách lương của Việt Nam. Chẳng hạn, Việt Nam đã vận dụng chính sách lương tối thiểu để bảo vệ những nhóm lao động yếu thế trong các doanh nghiệp hay chính sách lương khác biệt để thu hút lao động có trình độ thông qua các hệ số phụ cấp lương (phụ cấp thu hút, phụ cấp chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp độc hại, v.v.). Bên cạnh đó, tiền lương tại Việt Nam cũng được quyết định bởi cung và cầu lao động, đặc biệt trong các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Nhiều nghiên cứu thực tế tại Việt nam

đã chỉ ra rằng, những người có đầu tư vào giáo dục, đào tạo và có kinh nghiệm đều nhận được mức lương cao hơn những người khác (đúng theo lý thuyết đầu tư của H.M Gitelman). Tiền lương của Việt Nam cũng có sự khác biệt giữa các ngành nghề, công việc, vị trí và năng suất lao động./.

---

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Từ điển kinh tế chính trị học, Nhà xuất bản Sự thật, Hà Nội, 1981
2. Marx và Angel toàn tập, tập 20, Nhà xuất bản Sự thật, Hà Nội, 1980
3. Mankiw G., Nguyên lý Kinh tế học, tái bản lần thứ 5, Nhà xuất bản South-Western Cengage Learning, Mỹ, 2008.

## **MỘT SỐ GIẢI PHÁP CẢI CÁCH TIỀN LƯƠNG CÁN BỘ, CÔNG CHỨC HÀNH CHÍNH NHÀ NƯỚC**

*PGS.TS. Nguyễn Minh Phương- Trương Thị Liên*

*Bộ Nội vụ*

**Tóm tắt:** Cải cách tiền lương nói chung và tiền lương cán bộ, công chức hành chính Nhà nước nói riêng đang là vấn đề cấp bách trong giai đoạn hiện nay. Để đạt mục tiêu cải cách tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức trong giai đoạn đến năm 2020, bài viết đề xuất một số giải pháp liên quan đến cải cách hành chính, cơ cấu lại đội ngũ công chức hành chính Nhà nước, đổi mới các thành tố của hệ thống chính sách tiền lương, phương thức quản lý tiền lương và yêu cầu về bố trí nguồn lực đối với cải cách tiền lương khu vực này.

**Từ khóa:** Cải cách tiền lương, tiền lương hành chính.

**Summary:** Wage reform of in general and the wages of administrative officials and employees in particular is a hot issue in the current period. To achieve the objective of wage reform for civil servants, officials and employees by 2020, this article proposes a number of measures related to administrative reform, restructuring the State administrative civil servants, innovating elements of the wage policies system, method of wage management and requirements to allocate resources for wage reform in this State sector.

**Keywords:** reform of wage, administrative wage

Để thực hiện có kết quả nhiệm vụ đặt ra trong Chương trình tổng thể cải cách hành chính Nhà nước giai đoạn 2011 – 2020<sup>2</sup>, cần phải đổi mới mạnh mẽ về nhận thức và kiên quyết thực hiện đồng bộ các giải pháp cải cách chính sách tiền lương. Sau đây, bài viết đưa

### **1- Tiếp tục đẩy mạnh cải cách hành chính, tinh giảm biên chế, cơ cấu lại đội ngũ công chức hành chính Nhà nước**

Thực tế là không thể thực hiện cải cách tiền lương với một đội ngũ công

chức đông nhưng hạn chế về năng lực và trách nhiệm thực thi công vụ như hiện nay. Điều đó đòi hỏi phải cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức Nhà nước nói chung và thực hiện chính sách tinh giảm biên chế một cách quyết liệt như là một điều kiện để thực hiện cải cách chính sách tiền lương.

- Rà soát, điều chỉnh lại chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan, tổ chức, đơn vị trong bộ máy hành chính Nhà nước từ Trung ương đến cơ sở, xác định cụ thể những nhiệm vụ nào đích thực của cơ quan Nhà nước thực hiện và do ngân sách Nhà nước bảo đảm, những công việc nào có thể chuyển giao cho các tổ chức xã hội, khu vực tư đảm nhiệm.

- Thực hiện mô tả công việc, xác định các vị trí việc làm và cơ cấu công chức trong từng bộ phận, từng đơn vị của các cơ quan hành chính Nhà nước để

<sup>2</sup> Tập trung nguồn lực ưu tiên cho cải cách chính sách tiền lương, chế độ bảo hiểm xã hội và ưu đãi người có công; đến năm 2020, tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức được cải cách cơ bản, bảo đảm được cuộc sống của cán bộ, công chức, viên chức và gia đình ở mức trung bình khá trong xã hội

làm căn cứ phân bổ biên chế; bố trí công việc thích hợp đối với các đối tượng dôi dư, tiến tới lượng hóa chức việc hành chính và trả lương đúng với hiệu quả thực hiện nhiệm vụ mà ngạch, bậc đó quy định với từng chức danh công chức; thực hiện hình thức hợp đồng lao động đối với những người đảm nhiệm một số công việc có tính chất sự vụ trong cơ quan, đơn vị.

- Trên cơ sở hệ thống vị trí việc làm của từng cơ quan, đơn vị, bố trí đúng người, đúng việc và thực hiện đánh giá công chức theo kết quả thực hiện nhiệm vụ được giao, khắc phục tình trạng làm việc cầm chừng hoặc “ngồi chơi, xoi nước” mà vẫn hưởng lương và tăng lương theo định kỳ.

- Áp dụng cơ chế quản lý, đánh giá công chức theo vị trí việc làm và kết quả đầu ra.

- Thực hiện chế độ nghỉ hưu sớm và tự nguyện thôi việc đối với những công chức đó đủ điều kiện về hưu và được nhận một khoản tiền nhất định. Mặc dù vậy, cần xem xét kỹ từng trường hợp cụ thể vì biện pháp này cũng có thể là con dao hai lưỡi: những người tốt sẽ ra đi, trong khi những người thực sự cần nghỉ hưu sớm ở lại.

Việc tiến hành thanh lọc, tinh giảm biên chế, cơ cấu lại đội ngũ công chức thực sự là một trong những nhiệm vụ trọng tâm của cải cách hành chính Nhà nước hiện nay nhưng việc thực hiện sẽ rất khó khăn, khó quyết liệt và dễ mang nặng tính hình thức (nếu không thực hiện quyết liệt thì có thể sẽ giống như những lần tinh giảm biên chế trước đây, càng kêu gọi tinh giảm thì biên chế càng tăng thêm, mọi cơ quan hành chính đều thấy mình đang thiếu nhân lực, cần tăng thêm biên chế, thậm chí có địa phương tuy không thiếu nhưng xin được thì cứ xin thêm để dự phòng).

Việc tinh giảm biên chế, cơ cấu lại đội ngũ công chức, một mặt làm cho cải cách chính sách tiền lương thực sự trở thành động lực thúc đẩy công chức làm việc tốt hơn và mặt khác lại là nhân tố trực tiếp để giảm chi ngân sách cho tiền lương công chức, tức là một giải pháp tích cực cho việc tạo nguồn để cải cách tiền lương.

## **2- Đổi mới các thành tố của hệ thống chính sách tiền lương cán bộ, công chức hành chính Nhà nước**

### *a) Về tiền lương tối thiểu*

Tiền lương tối thiểu phải trở thành lưới an toàn chung cho những người làm công ăn lương trong xã hội, không phân biệt thành phần kinh tế và khu vực kinh tế. Đối với đội ngũ cán bộ, công chức Nhà nước, cần thực hiện nguyên tắc tiếp cận tổng hợp khi xác định mức lương tối thiểu, tức là vừa căn cứ nhu cầu đủ sống của người cán bộ, công chức phải bằng mức trung bình khá của xã hội, đồng thời phải so sánh tương quan giữa tiền lương thấp nhất trong khu vực hành chính Nhà nước với khu vực thị trường. Trên cơ sở xác định mức tiền lương tối thiểu phù hợp, hàng năm thực hiện điều chỉnh mức tiền lương tối thiểu, đảm bảo mức lương tối thiểu phù hợp với mức tăng trưởng chung của nền kinh tế.

Tiền hành xác định lại mức tiền lương tối thiểu theo những căn cứ sau:

- Nhu cầu tối thiểu của người cán bộ, công chức trong việc tái tạo lại sức lao động và nhu cầu tối thiểu của gia đình họ.

- Các nguồn thu nhập bằng tiền và hiện vật, cơ cấu chi tiêu của gia đình.

- Quan hệ về thu nhập và chi tiêu của các tầng lớp dân cư trong xã hội.

- Mức giá và sự biến động giá cả hàng hóa tiêu dùng thiết yếu.

- Mức lương tối thiểu đang áp dụng trong các doanh nghiệp Nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp tư nhân.

- Phúc lợi xã hội và động thái các nhân tố kinh tế (GDP, năng suất lao động...)

*b) Về quan hệ tiền lương và hệ thống thang lương, bảng lương và phương thức trả lương*

Mở rộng khoảng cách quan hệ tiền lương giữa tối thiểu - trung bình - tối đa để tạo điều kiện cho việc sửa đổi hệ thống thang, bậc lương bảo đảm tương quan hợp lý, khuyến khích người làm việc có trình độ chuyên môn cao. Trong thiết kế hệ thống thang, bảng lương phải hướng tới việc trả lương theo chức danh và vị trí việc làm cũng như kết quả hoàn thành nhiệm vụ. Thực tế cải cách chế độ tiền lương những năm gần đây cho thấy nếu chỉ thuần túy mở rộng quan hệ tiền lương và tăng mức lương tối thiểu chung mà không đi kèm với các đổi mới căn bản về cách thức trả lương thì sẽ khó có thể khắc phục những hạn chế của chế độ tiền lương hiện hành.

Hoàn thiện hệ thống thang lương, bảng lương trên cơ sở xem xét tính chất, đặc điểm lao động và phân loại từng đối tượng công chức. Nhưng không nên đưa các yếu tố về điều kiện lao động khác nhau giữa các ngành, nghề, khu vực vào hệ số tiền lương trong các thang bảng lương mà nên quy định bằng chế độ phụ cấp theo ngành, nghề. Thang bảng lương phải bao quát được các ngành, các lĩnh vực và các đối tượng liên quan nhưng không quá phức tạp, chồng chéo lẫn nhau và có sự cân đối, hài hoà, đảm bảo các tương quan giữa các đối tượng, các ngành và các lĩnh vực; được thiết kế theo hướng đơn giản, dễ hiểu, thu gọn thành một số thang bảng lương cần thiết, tránh trùng lặp và có sự phân biệt rõ ràng giữa các bậc, ngạch.

- Công khai, dân chủ trong việc trả lương và đãi ngộ để tiền lương và các chế độ đãi ngộ thực sự khích lệ công chức làm việc tốt. Thực hiện công khai mọi khoản thu của cơ quan, đơn vị để từng bước kiểm soát thu nhập ngoài lương của công chức; tăng cường kiểm tra, giám sát của Nhà nước về tiền lương và thu nhập.

Phân tích chế độ tiền lương hiện hành có thể thấy mặt bằng thu thập của người lao động trong khu vực hành chính Nhà nước có thể là thấp đối với bộ phận cán bộ, công chức làm việc có năng suất và hiệu quả công việc cao mà khu vực tư nhân sẵn sàng tuyển dụng với mức lương cao hơn. Tuy nhiên, mức lương này không phải là thấp đối với mọi cán bộ, công chức khi đánh giá một cách khách quan về hiệu quả và kết quả thực hiện nhiệm vụ trong mỗi tương quan với các khu vực khác. Với mức tiền lương hiện hành thì mức lương của cán bộ, công chức ở các đô thị có thể là “không đủ sống” do chi phí sinh hoạt đắt đỏ, song đối với một bộ phận khá lớn cán bộ, công chức, viên chức làm việc ở vùng nông thôn, miền núi thì mức lương hiện hành được xem là mức khá cao trong tương quan với thu nhập của người dân trên địa bàn.

Luật Cán bộ, công chức có hiệu lực thi hành từ ngày 1/1/2010 đã đặt nền móng quan trọng cho việc chuyển sang quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm. Để thực hiện trả lương theo vị trí và kết quả công việc, cần phải xác định, phân loại các nhóm vị trí công việc và chức danh trên cơ sở các yếu tố cấu thành lao động. Trên cơ sở đó, xác định được các yêu cầu cụ thể đối với từng vị trí công việc. Đồng thời phải hình thành được các bộ tiêu chí đánh giá kết quả làm việc. Tuy nhiên, việc chuyển sang trả lương theo vị trí và kết quả công việc cần phải được làm đồng bộ. Phải đổi mới phương thức lập và phân bổ ngân sách,

tiên tới việc lập và phân bổ ngân sách dựa trên kết quả công việc của từng cơ quan, đơn vị.

*c) Về hệ thống phụ cấp lương*

Phụ cấp lương là một bộ phận của tiền lương, bổ sung cho mức lương trong trường hợp có những yếu tố chưa được phản ánh trong mức lương hoặc để thực hiện chính sách thu hút, điều chỉnh lao động, song nếu áp dụng tràn lan hoặc mức quá lớn chính là yếu tố gây mất công bằng và mất ý nghĩa của chế độ phụ cấp. Do đó, cần xây dựng nguyên tắc thiết kế hệ thống phụ cấp khoa học, trên cơ sở đó rà soát các loại phụ cấp, hình thành hệ thống chế độ phụ cấp lương phù hợp, có quan hệ hợp lý với tiền lương; xóa bỏ các loại phụ cấp trùng lặp và tình trạng mở rộng quá nhiều chế độ phụ cấp như thời gian qua.

- Thiết kế hệ thống phụ cấp lương phải trên cơ sở hệ thống hoá, rà soát các loại phụ cấp hiện hành để xác định rõ loại phụ cấp kế thừa, loại phụ cấp thay thế, loại phụ cấp bổ sung; trên cơ sở tiêu chí cụ thể phân định được phụ cấp này với phụ cấp khác. Thiết kế mức phụ cấp lương cụ thể của từng loại phụ cấp phải đảm bảo nguyên tắc chuyển đổi được từ mức phụ cấp cũ sang mức phụ cấp mới. Không để xảy ra tình trạng thiệt thòi cho người được hưởng trong quá trình chuyển xếp cũng như không tăng mức hưởng do chuyển xếp gây ra. Thiết kế đối tượng hưởng phụ cấp phải rõ ràng, không vỡ quy định mới mà dẫn đến bỏ sót đối tượng hoặc tăng đối tượng hưởng phụ cấp.

- Bảo đảm tính chất bù đắp, yêu cầu khuyến khích đãi ngộ của Nhà nước trong tổng thể chế độ tiền lương. Các chính sách khuyến khích, đãi ngộ đặc thù cần giải quyết bằng phụ cấp. Theo đó, nghiên cứu bổ sung các loại phụ cấp khác như: phụ cấp theo nghề hoặc công việc; phụ cấp thâm niên vượt khung; phụ

cấp kiêm nhiệm người đứng đầu cơ quan, tổ chức khác.

- Phụ cấp lương phải đặt trong mối quan hệ hợp lý với tiền lương chuyên môn nghiệp vụ. Theo đó, mức tối đa của một loại phụ cấp lương không thể cao hơn căn cứ tính phụ cấp đó (trừ trường hợp là phụ cấp chức vụ).

- Phụ cấp lương phải rõ ràng về tiêu chuẩn, khắc phục trùng lặp, có lộ trình xử lý dần các bất hợp lý.

*Thiết kế cụ thể các loại phụ cấp:*

- Phụ cấp căn cứ theo tiền lương tối thiểu đang được áp dụng hiện hành, bao gồm: phụ cấp chức vụ lãnh đạo, phụ cấp khu vực, phụ cấp độc hại nguy hiểm, phụ cấp lưu động, phụ cấp trách nhiệm. Nguyên tắc thiết kế là nhìn chung không thay đổi tiêu chuẩn xác định, đối tượng hưởng phụ cấp và mức phụ cấp tối đa so với hiện hành (trừ phụ cấp chức vụ do yêu cầu mới về chế độ tiền lương chức vụ). Trong phạm vi mức phụ cấp tối đa, có thể xem xét bổ sung mức phụ cấp cụ thể để giải quyết bất hợp lý khi quy định cho từng đối tượng, từng địa bàn. Hướng tới định lượng cụ thể một số tiêu chí làm căn cứ xét hưởng phụ cấp và làm rõ hơn cơ chế giải quyết hưởng phụ cấp, khắc phục tình trạng xin – cho, lợi dụng phụ cấp để tăng thu nhập bất hợp lý cho một số đối tượng nhất định.

- Phụ cấp theo tiền lương cơ bản, bao gồm: phụ cấp đặc biệt, phụ cấp thu hút, phụ cấp phục vụ quốc phòng an ninh, phụ cấp thâm niên. Nhìn chung đối với các loại phụ cấp này cũng không đặt vấn đề thay đổi về tiêu chí, điều kiện hưởng phụ cấp, đối tượng hưởng phụ cấp và mức phụ cấp tối đa. Do tính chất của phụ cấp thu hút, phụ cấp đặc biệt, phụ cấp khu vực có một số đặc điểm chung về tiêu chí, điều kiện hưởng vì vậy cần phải có quy định rõ ràng hơn cả về định tính và định lượng. Đặc biệt cần có quy định việc loại trừ không hưởng trùng lặp

2, 3 loại phụ cấp khi xảy ra trùng lặp trong xem xét các yếu tố.

- Thiết kế các loại phụ cấp bổ sung mới, bao gồm:

+ Phụ cấp theo nghề hoặc công việc (gọi chung là phụ cấp ưu đãi nghề, công việc): đối tượng áp dụng là cán bộ, công chức, viên chức có đủ 2 điều kiện là có sự chênh lệch về điều kiện lao động đó hình thành trong mức lương cơ bản cũ phân biệt theo nghề, công việc nay chuyển sang mức lương mới thống nhất trên cơ sở điều kiện lao động hình thành; thuộc nhóm nghề hoặc công việc Nhà nước có quy định được hưởng chính sách ưu đãi, khuyến khích cao hơn so với mặt bằng chung (trừ lực lượng vũ trang đã tính đến tính chất nghề và chính sách ưu đãi trong bảng lương lực lượng vũ trang).

+ Phụ cấp thâm niên vượt khung: áp dụng với các đối tượng xếp lương theo các bảng lương chuyên môn, nghiệp vụ và thừa hành, phục vụ (trừ chức danh chuyên gia cao cấp) đã xếp bậc lương cuối cùng trong ngạch lương.

+ Phụ cấp kiêm nhiệm người đứng đầu cơ quan tổ chức khác: áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức đang giữ chức vụ lãnh đạo đứng đầu ở một tổ chức của Nhà nước nhưng được bầu cử hoặc bổ nhiệm kiêm nhiệm là người đứng đầu tổ chức khác của Nhà nước (không cùng hệ thống) có bố trí biên chế chuyên trách nhưng hoạt động kiêm nhiệm.

*Các chế độ đãi ngộ khác:* Cần xây dựng chế độ tiền thưởng đối với công chức hoàn thành xuất sắc công vụ bao gồm việc tăng lương trong phạm vi một bậc và các khoản tiền thưởng cho việc hoàn thành công vụ. Chế độ tiền thưởng thường xuyên từ quỹ lương (bằng 8% tổng quỹ tiền lương trong 1 năm của cơ quan đơn vị) để thưởng cho những công

chức hoàn thành tốt các nhiệm vụ công tác trong năm.

Đồng thời, xem xét có chính sách thưởng cho những nhóm công chức làm việc có thành tích. Những phần thưởng dựa vào nỗ lực của tập thể là cần thiết áp dụng chủ yếu cho các hoạt động dựa vào nỗ lực của nhiều người trong một cơ quan. Tuy nhiên điều quan trọng là phải xây dựng các tiêu chí rõ ràng về nỗ lực tập thể, các quy trình nhận phản hồi, đánh giá từ các đối tượng thụ hưởng và xây dựng các quy tắc phân phối tiền thưởng giữa các thành viên để tránh khả năng lợi dụng “ăn theo”.

### **3- Hoàn thiện phương thức quản lý tiền lương cán bộ, công chức**

a) Tách rõ cơ quan hành chính công quyền với các tổ chức sự nghiệp dịch vụ công để có cơ chế tài chính và cơ chế quản lý tiền lương phù hợp.

- Đối với cơ quan hành chính Nhà nước, việc bảo đảm nguồn chi tiền lương cho cán bộ, công chức hành chính làm việc ở các cơ quan tham mưu, hoạch định chính sách phải do ngân sách Nhà nước chịu trách nhiệm. Nhưng đối với cán bộ, công chức hành chính làm việc ở các cơ quan hành chính có thu và các cơ quan hành chính thừa hành (như Ngân hàng Nhà nước, Thuế, Kho bạc, Hải quan, kiểm lâm, quản lý thị trường, thi hành án...) thì ngân sách Nhà nước bảo đảm một phần chi, phần còn lại được cân đối từ kết quả hoạt động của đơn vị.

Để thực hiện được định hướng trên, Nhà nước phải quy định rõ mức thu, nguyên tắc sử dụng các nguồn thu để bổ sung kinh phí hoạt động ngoài kinh phí ngân sách Nhà nước cấp cho các cơ quan hành chính có thu và các cơ quan hành chính thừa hành.

- Đối với các đơn vị sự nghiệp, dịch vụ công, thực hiện phân loại các đơn vị

sự nghiệp để có phương thức đảm bảo nguồn trả lương khác nhau, cụ thể:

Đối với các đơn vị sự nghiệp mà nguồn kinh phí đóng góp từ đối tượng thụ hưởng đủ bù đắp chi phí, Nhà nước đầu tư cơ sở vật chất, thực hiện quyền tự chủ về tài chính, về nhiệm vụ, tổ chức, biên chế và trả lương cho người đứng đầu đơn vị. Đơn vị được quyền quản lý toàn diện các nguồn tài chính để chủ động chi tiêu, trong đó có việc trả lương cho người lao động.

Đối với các đơn vị sự nghiệp mà nguồn kinh phí đóng góp từ đối tượng thụ hưởng chưa đủ bù đắp chi phí, ngân sách Nhà nước cấp ổn định kinh phí trong một số năm và hỗ trợ thêm (nếu có). Trong phạm vi các nguồn tài chính đó, đơn vị được chủ động bố trí sử dụng, nâng cao hiệu quả hoạt động, phát triển nguồn thu và đảm bảo nguồn trả lương cho người lao động.

Đối với các đơn vị sự nghiệp không có chế độ thu từ đối tượng thụ hưởng dịch vụ, ngân sách Nhà nước đảm bảo cung cấp đủ kinh phí hoạt động (trong đó có tiền lương) và giao cho người đứng đầu đơn vị có trách nhiệm tổ chức công việc, sắp xếp tinh giản biên chế, bố trí hợp lý việc chi tiêu, tiết kiệm kinh phí ngân sách Nhà nước cấp để trả lương cho người lao động.

Nhà nước quy định các khoản thu phí, lệ phí, cơ chế cấp phát hoặc hỗ trợ kinh phí từ ngân sách Nhà nước và cơ chế hạch toán phù hợp với từng loại đơn vị sự nghiệp (có thu, không có thu và theo từng lĩnh vực khác nhau như: giáo dục, y tế, văn hóa...) nhằm thúc đẩy các đơn vị sự nghiệp phát triển lành mạnh, nâng cao chất lượng cung cấp dịch vụ công. Đồng thời Nhà nước ban hành chính sách hỗ trợ cho người nghèo, đối tượng chính sách xã hội, đồng bào dân tộc khi sử dụng dịch vụ của các đơn vị sự nghiệp thông qua cơ chế Nhà nước

đặt hàng và thanh toán phí dịch vụ cho các đơn vị sự nghiệp đối với các đối tượng thuộc diện miễn giảm học phí, viện phí...

*b) Đổi mới căn bản phương thức quản lý tài chính trong khu vực hành chính Nhà nước*

Đề gắn tiền lương với tiêu chuẩn chức danh của cán bộ, công chức, bảo đảm có sự “phân biệt” về tiền lương giữa những người đảm nhận các vị trí việc làm khác nhau và có kết quả thực hiện công việc khác nhau, cần thí điểm việc trao quyền chủ động cho thủ trưởng cơ quan, tổ chức, đơn vị trong việc quyết định mức lương cho từng cán bộ, công chức trong đơn vị trên cơ sở đảm bảo nguồn kinh phí để trả lương không được vượt quá ngưỡng nhất định. Hình thành cơ chế người đứng đầu cơ quan, đơn vị được quyền trả lương cao cho những cán bộ, công chức đáp ứng tốt yêu cầu nhiệm vụ của từng vị trí việc làm.

Thực hiện cải cách hệ thống định mức phân bổ ngân sách chi quản lý hành chính trên cơ sở dựa vào quy mô, số lượng và chất lượng từng loại dịch vụ hành chính mà đơn vị thực hiện. Đồng thời, thiết lập cơ chế đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ, trong đó phải có các tiêu chí đánh giá về khối lượng, chất lượng công việc và thời gian cần thực hiện. Đây là một trong những yêu cầu quan trọng, quyết định đến sự thành công của việc chuyển đổi sang cơ chế trả lương theo kết quả hoàn thành công việc.

*c) Đổi mới công cụ giám sát, điều tiết, quản lý thu nhập ngoài lương*

Khác với tiền lương được hình thành theo quy định thống nhất của Nhà nước, thu nhập ngoài ngoài lương nhiều ít tùy thuộc vào ngành, nghề, lĩnh vực. Các khoản này có thể được hình thành từ nhiều nguồn khác nhau, trong đó có nguồn hình thành trực tiếp từ ngân sách Nhà nước (kinh phí thực hiện đề tài, đề

án, xây dựng dự án Luật, dự án pháp lệnh...); từ các khoản phí, lệ phí được để lại hay từ khai thác sử dụng cơ sở vật chất, tài sản được Nhà nước đầu tư. Thực tế hiện nay, những đơn vị có nhiều thuận lợi, thu nhập ngoài lương khá lớn, trong khi đó ở nhiều đơn vị khác thu nhập ngoài lương hầu như không có. Do vậy, Nhà nước cần có cơ chế quản lý phù hợp đối với từng loại nguồn thu, đồng thời, có cơ chế khuyến khích đơn vị chủ động tạo nguồn thu hợp pháp, chính đáng. Nghiên cứu để tiến tới bỏ bỏ các khoản thu nhập ngoài lương có nguồn gốc ngân sách Nhà nước.

#### **4- Xác định rõ ưu tiên và bảo đảm nguồn cho cải cách tiền lương cán bộ, công chức hành chính Nhà nước**

Cải cách tiền lương phải đi kèm với các yêu cầu về bố trí nguồn lực, song nguồn lực của ngân sách ở bất kỳ ở quốc gia nào cũng là có hạn nên đòi hỏi cần phải có sự đánh đổi giữa các nhu cầu chi ngân sách. Đồng thời, khác với các nhu cầu chi tiêu khác có thể thực hiện một lần, chi cho tiền lương là khoản chi mà xu hướng luôn tăng theo thời gian và thường là rất khó để cắt giảm. Do vậy, bảo đảm tính bền vững trong cân đối nguồn lực để thực hiện cải cách tiền lương là rất quan trọng. Nguồn bố trí cho tiền lương phải có tính bền vững, có sự ổn định cao hay nói cách khác đó phải là những nguồn thu thường xuyên.

Bên cạnh đó, tiền lương là một bộ phận cấu thành quá trình phân phối tổng sản phẩm xã hội, vì vậy trong quá trình cải cách tiền lương phải bảo đảm các nguyên tắc cân đối vĩ mô của nền kinh tế; bảo đảm quan hệ giữa tích lũy với

tiêu dùng, giữa tăng quỹ lương và trợ cấp với tăng trưởng kinh tế và khả năng cân đối của ngân sách Nhà nước. Do đó, cải cách tiền lương phải có bước đi thích hợp, bảo đảm việc cải cách tiền lương được thực hiện trong khả năng nguồn lực có thể cân đối được. Do nguồn lực là có hạn nên cải cách chính sách tiền lương phải có lộ trình và phải xác định được thứ tự ưu tiên cải cách, trong đó trước mắt cần ưu tiên cải cách chính sách tiền lương của cán bộ, công chức hành chính Nhà nước.

#### **Kết luận**

Để cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức hành chính Nhà nước, trước hết phải quán triệt quan điểm trả lương đúng cho cán bộ, công chức là thực hiện đầu tư phát triển; bảo đảm tốc độ tăng lương hàng năm của cán bộ, công chức không thấp hơn tốc độ cải thiện về mức thu nhập chung trong xã hội. Rà soát, điều chỉnh chức năng, nhiệm vụ của từng cơ quan, đơn vị trong bộ máy hành chính Nhà nước và xác định rõ vị trí việc làm trong từng cơ quan, đơn vị để từ đó tạo cơ sở thanh lọc, tinh giảm biên chế cán bộ, công chức. Thực hiện cơ cấu lại chi ngân sách Nhà nước, dành nguồn thích đáng chi cho cải cách tiền lương, đồng thời thực hiện đổi mới mạnh mẽ các cơ chế quản lý tài chính, ngân sách liên quan. Tăng cường tính chủ động của người đứng đầu cơ quan, tổ chức, đơn vị trong việc quyết định mức lương cho cán bộ, công chức thuộc trách nhiệm quản lý gắn với yêu cầu thực hiện nhiệm vụ được giao và kết quả thực hiện nhiệm vụ của từng cán bộ, công chức trong vi phạm tổng nguồn được ngân sách nhà nước bố trí./.



# PHƯƠNG PHÁP XÁC ĐỊNH TIỀN LƯƠNG TỐI THIỂU THEO GIỜ

*Th.s. Nguyễn Huyền Lê  
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

**Tóm tắt:** Tiền lương tối thiểu ở Việt Nam đang được quy định theo cơ sở mức lương/tháng. Trên thực tế, có rất nhiều công việc theo mùa vụ, theo ngày, theo giờ, không trọn tháng, trọn tuần. Để phù hợp với thị trường lao động đa dạng, linh hoạt và phát triển hơn, nghiên cứu này sẽ phân tích chi tiết các yếu tố cấu thành, phương pháp xác định và kinh nghiệm quốc tế trong xác định tiền lương tối thiểu theo giờ.

**Từ khóa:** Tiền lương tối thiểu giờ

**Summary:** Minimum wage in Vietnam is regulated basing on wage per month. In fact, there are tremendous seasonal works, work per day, per hour, and not full- month or full- week works. To match with more diversified, flexible and developing labor market, this research shall analyze in detail component factors, method and international experience in defining minimum wage per hour.

**Keywords:** minimum wage per hour.

**T**rong điều kiện của nền kinh tế thị trường, sự phân bổ lao động được thực hiện dựa vào các tín hiệu của thị trường lao động, trong đó tiền lương là một trong những tín hiệu rất quan trọng. Hay nói cách khác, các quyết định cung lao động phụ thuộc vào các tín hiệu tiền lương. Về phần mình các mức tiền lương tiền công phụ thuộc vào các điều kiện trao đổi trên thị trường (bao gồm chính sách về tiền lương.

với lao động làm việc không trọn giờ,

Mức lương tối thiểu là mức được luật định, không ai được phép trả thấp hơn, mỗi khi xác định và điều chỉnh tiền lương tối thiểu Chính phủ đã phải xem xét tổng hợp tất cả các yếu tố trên. Trong khi đó, chính sách lương tối thiểu hiện nay mới quy định lương tối thiểu theo tháng và chỉ điều chỉnh được bộ phận không lớn lao động có việc làm ổn định, hưởng lương theo tháng. Việc chỉ quy định tiền lương tối thiểu theo tháng như hiện nay không phù hợp đối

lao động mùa vụ, đặc biệt lao động làm việc ở khu vực phi chính thức, lao động yếu thế (lao động di cư, lao động làm thuê vụ việc,...). Với xu hướng phát triển thị trường lao động, các hình thức việc làm hết sức đa dạng và có chiều hướng tăng số lượng lao động làm việc bán thời gian. Nếu tính số lao động làm việc bán thời gian, lao động vụ việc và tính tiền lương tối thiểu theo giờ (nhóm lao động có mức tiền lương +/- 10% so với tiền lương tối thiểu quy định/số giờ làm việc thực tế) thì tỷ lệ số người hưởng tiền lương tối thiểu (giờ) trong tổng số người làm công ăn lương sẽ giao động từ 3,16% năm 1998 lên 6,05% năm 2004 và ước 7.05% năm 2010. Ước tính, năm 1998 cả nước có khoảng 121.000 người hưởng tiền lương tối thiểu giờ, năm 2002 có khoảng 302.700 người hưởng tiền lương tối thiểu giờ, năm 2004 có khoảng 503.000 người hưởng tiền lương tối thiểu giờ và năm 2010 có khoảng 1.195.000 người hưởng tiền lương tối thiểu giờ.

## **I. Tiền lương tối thiểu giờ: Khái niệm, vai trò và các yếu tố xác định**

### *1. Khái niệm*

Khái niệm về tiền lương tối thiểu chung trong kinh tế thị trường được xem xét trong mối quan hệ với việc làm, đó là:

- Mức tiền lương thấp nhất trả cho người làm công ăn lương làm công việc giản đơn trong điều kiện lao động bình thường mà không một người sử dụng lao động nào có quyền trả thấp hơn;

- Mức tiền lương trả cho người làm công ăn lương trên thị trường, không phải mức trợ cấp xã hội và là mức trả công được luật hoá;

-Mức lương tối thiểu giờ: là mức lương tối thiểu theo thời gian được xác định theo giờ. Có thể định nghĩa *tiền lương tối thiểu giờ là mức thấp nhất trả*

*cho người lao động làm công ăn lương trên 1 giờ làm việc.*

### *2. Mục tiêu, vai trò của tiền lương tối thiểu giờ*

- Tiền lương tối thiểu giờ là hình thái đặc thù của tiền lương tối thiểu, do vậy mục tiêu và vai trò của tiền lương tối thiểu giờ là:

- Tạo ra lưới an toàn cho lao động làm việc không trọn thời gian, làm việc cho nhiều chủ sử dụng lao động trong xu thế phát triển đa dạng việc làm, phát triển thị trường lao động. Bảo đảm tới sản xuất sức lao động trên 1 giờ làm việc và có tích lũy.

- Thiết lập mối quan hệ ràng buộc kinh tế giữa người sử dụng lao động và người lao động trong thoả thuận ký kết hợp đồng lao động (về tiền lương, tiền công), đặc biệt đối với khu vực phi chính thức.

- Là công cụ điều tiết vĩ mô, thúc đẩy sự phát triển của thị trường lao động,

linh hoạt với thị trường lao động khi tỷ lệ người làm việc không trọn ngày, trọn tháng trở nên phổ biến giảm sự bất bình đẳng trong phân phối.

### 3. Đối tượng và phạm vi áp dụng

Áp dụng cho tất cả các khu vực có quan hệ lao động.

Áp dụng đối với người lao động làm việc với trần về số giờ làm việc (không quá 4 giờ mỗi ngày và tổng cộng không quá 20 giờ mỗi tuần cho cùng một người sử dụng lao động.)

### 4. Đặc điểm của việc làm hưởng lương giờ

- Không ổn định/tính bấp bênh của việc làm (việc làm không ổn định, dễ bị cắt/giảm việc làm khi doanh nghiệp gặp khó khăn).

- Không có các yếu tố an sinh việc làm như: bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế.

### 1. Mục tiêu

- Không có các yếu tố phúc lợi của doanh nghiệp như lao động làm việc trọn giờ.

### 5. Tiêu chí xác định

Dựa trên các đặc điểm và phạm vi áp dụng của lao động làm việc hưởng lương giờ, tiền lương tối thiểu giờ được xác định thông qua một số yếu tố sau:

- Nhu cầu của người lao động: Bảo đảm chi phí sản xuất sức lao động trong 1 giờ làm việc cho người lao động.

- Tính chất việc làm: Đền bù cho làm việc ít giờ (thiếu việc làm, tính bấp bênh/ổn định).

- Tính an sinh của việc làm: Các yếu tố như BHXH, BHYT.

- Tỷ lệ hoàn trả: Chi phí đào tạo

- Các yếu tố đảm bảo phúc lợi giữa lao động trọn giờ và lao động không trọn giờ.

Trung Quốc	Hàn Quốc	Philippin
Bảo vệ quyền của những người lao động, đặc biệt đối với lao động dễ bị tổn thương (lao động nông thôn di cư,..).	Người lao động được nhận mức tiền lương tối thiểu nhằm bảo đảm cuộc sống và nâng cao chất lượng cho lao động.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Đảm bảo mức sống bền vững cho người lao động và gia đình của họ;</li> <li>- Đảm bảo phần đóng góp của lao động trong kết quả sản xuất kinh doanh;</li> </ul>
Linh hoạt với thị trường lao động khi tỷ lệ người làm việc không trọn ngày, trọn tháng trở nên phổ biến.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Thu hẹp khoảng cách tiền lương và cải thiện phân phối thu nhập;</li> <li>- Đảm bảo cuộc sống cho người lao động và cải thiện năng suất lao động; và</li> <li>- Thúc đẩy cạnh tranh lành mạnh và quản lý hiệu quả tại doanh nghiệp.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tăng cường tạo việc làm tại các vùng nông thôn qua phân bố các ngành công nghiệp; và</li> <li>- Tạo điều kiện cho doanh nghiệp và các ngành đầu tư, mở rộng và tăng trưởng.</li> </ul>

### 2. Đối tượng và phạm vi áp dụng

Trung Quốc	Hàn Quốc	Philippin
------------	----------	-----------

<p>Người lao động làm việc không trọn ngày, tháng (không quá 4 giờ mỗi ngày và tổng cộng không quá 24 giờ mỗi tuần) cho cùng một người sử dụng lao động.</p>	<p>Tất cả người lao động hưởng lương làm việc cho bất kỳ một doanh nghiệp nào có đủ điều kiện thuê mướn lao động.</p>	<p>Tất cả người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân</p>
<p>Áp dụng cho tất cả các doanh nghiệp, các đơn vị có quan hệ lao động, cơ quan nhà nước.</p>	<p>Không chỉ lao động thường xuyên mà cả lao động thời vụ, lao động làm việc theo ngày, bán thời gian và lao động nước ngoài.</p>	<p>Miễn giảm: Luật không áp dụng đối với các trường hợp sau:</p>
<p>Không có giới hạn về tuổi tác, giới tính, vị trí hoặc ngành .v.v... cho việc áp dụng hệ thống tiền lương tối thiểu ở Trung Quốc.</p>	<p>Điều kiện giảm trừ:                  - Người lao động đang trong giai đoạn thử việc trong thời gian dưới 3 tháng nhận ít hơn 10% tiền lương tối thiểu                  - Lao động giám sát (monitoring workers) (lao động tham gia vào các hoạt động giám sát và được Bộ trưởng Bộ Việc làm và Lao động công nhận) nhận ít hơn 20% tiền lương tối thiểu.</p>	<p>-Hộ gia đình hoặc người giúp việc gia đình và các cá nhân được thuê làm các dịch vụ tư, bao gồm lái xe cho gia đình và                  - Người lao động làm việc trong các doanh nghiệp siêu nhỏ.</p>

**3. Tiêu chí xác định**

Trung Quốc	Hàn Quốc	Philippin
<p>Người lao động làm việc không trọn ngày, tháng (không quá 4 giờ mỗi ngày và tổng cộng không quá 24 giờ mỗi tuần) cho cùng một người sử dụng lao động.</p>	<p>Tất cả người lao động hưởng lương làm việc cho bất kỳ một doanh nghiệp nào có đủ điều kiện thuê mướn lao động.</p>	<p>Tất cả người lao động trong các doanh nghiệp tư nhân</p>
<p>Áp dụng cho tất cả các doanh nghiệp, các đơn vị có quan hệ lao động, cơ quan nhà nước.</p>	<p>Không chỉ lao động thường xuyên mà cả lao động thời vụ, lao động làm việc theo ngày, bán thời gian và lao động nước ngoài.</p>	<p>Miễn giảm: Luật không áp dụng đối với các trường hợp sau:</p>
<p>Không có giới hạn về tuổi tác, giới tính, vị trí hoặc ngành .v.v... cho việc áp dụng hệ thống tiền lương tối thiểu ở Trung Quốc.</p>	<p>Điều kiện giảm trừ:                  Người lao động đang trong giai đoạn thử việc trong thời gian dưới 3 tháng nhận ít hơn 10% tiền lương tối thiểu                  Lao động giám sát</p>	<p>+ Hộ gia đình hoặc người giúp việc gia đình và các cá nhân được thuê làm các dịch vụ tư, bao gồm lái xe cho gia đình và                  + Người lao động làm việc trong các doanh nghiệp siêu nhỏ.</p>

(monitoring workers) (lao động tham gia vào các hoạt động giám sát và được Bộ trưởng Bộ Việc làm và Lao động công nhận) nhận ít hơn 20% tiền lương tối thiểu. nghiệp siêu nhỏ.

**4. Phương pháp xác định tiền lương tối thiểu giờ**

Trung Quốc	Hàn Quốc	Phi Líp pin
$Tl_{\text{min}} \text{ giờ} = (Tl_{\text{min}} \text{ tháng}/\text{số ngày làm việc bình quân tháng}/8) \times (1 + \text{hệ số điều chỉnh như BH hưu trí, BHYT}) \times (1 + \text{Yếu tố nổi}).$	$Tl_{\text{min}} \text{ giờ} = Tl_{\text{min}} \text{ ngày}/8$	$Tl_{\text{min}} \text{ giờ} = Tl_{\text{min}} \text{ ngày}/8$ (Tl <sub>min</sub> ngày làm chuẩn để tính Tl <sub>min</sub> giờ, tháng, năm)
Tl <sub>min</sub> theo giờ bình quân: 7 nhân dân tệ	Tl <sub>min</sub> giờ: 4.320 won	Tl <sub>min</sub> được quy định theo vùng, khu vực
Tl <sub>min</sub> theo giờ: Bắc Kinh: 13 nhân dân tệ		

**II. Kinh nghiệm quốc tế về tiền lương tối thiểu giờ**

Chính sách tiền lương tối thiểu của Việt Nam khá tương đồng với chính sách tiền lương tối thiểu của Trung Quốc, Hàn Quốc và Philippines được đánh giá là các quốc gia có chính sách tiền lương tối thiểu theo hướng tiến bộ, vì vậy nghiên cứu này học tập kinh nghiệm quốc tế từ 3 quốc gia trên để rút ra những bài học cho việc xác định tiền lương tối thiểu giờ ở Việt Nam.

**III. Khả năng ứng dụng và xác định và mức tiền lương tối thiểu giờ ở Việt Nam**

Kinh nghiệm quốc tế về xác định tiền lương tối thiểu giờ cho thấy, muốn xác định theo giờ vẫn phải tính toán tiền lương tối thiểu chuẩn sau đó tính toán thêm các yếu tố khác theo đặc điểm và các yếu tố ảnh hưởng. Do vậy, nhóm

nghiên cứu đưa ra phương pháp xác định tiền lương tối thiểu giờ xác định trên cơ sở tiền lương tối thiểu tháng.

Công thức xác định tiền lương tối thiểu giờ:

$$Tl_{\text{min}} \text{ giờ} = (Tl_{\text{min}} \text{ tháng}/26/8) \times (1 + a)$$

Trong đó:

- 26 là số ngày làm việc bình quân tháng.
- 8 là số giờ làm việc bình quân ngày
- a: hệ số điều chỉnh như tính toán tỷ lệ tham gia BHXH: hưu trí, thất nghiệp, BHYT, sự ổn định việc làm, điều kiện làm việc, chi phí đào tạo.

- Tl<sub>min</sub> tháng: được xác định dựa trên phương pháp xác định tiền lương tối thiểu theo phương pháp nhu cầu tối thiểu của lao động và phương pháp dựa trên mức lương thực tế trả trên thị trường.

*1. Tiền lương tối thiểu xác định dựa trên phương pháp nhu cầu tối thiểu*

Dựa trên phương pháp xác định tiền lương tối thiểu tháng từ nhu cầu tối thiểu của người lao động (tiền lương tối thiểu tháng = chi phí lương thực thực phẩm/tháng + chi phí phi lương thực thực phẩm/tháng). Cách tính dựa trên chi tiêu LTTP và Phi LTTP của nhóm người lao động làm công ăn lương bảo đảm nhu cầu dinh dưỡng (2300kcal/ngày/người) và có tính đến nhu cầu dinh dưỡng để nuôi con (1600kcal/ngày/người) + chi tiêu cho phi LTTP (chi phí phi LTTP của nhóm tiêu dùng 2300kcal/ngày/người, năm 2012 mức lương tối thiểu tháng như ở Bảng 1 dưới đây.

Hệ số điều chỉnh: 33% (18% tương đương với mức sử dụng lao động đóng cho BHXH, BHYT, BHTN, chi phí đào tạo; 15% điều kiện làm việc, mức độ bấp bênh của việc làm<sup>3</sup>).

$Tl_{min} \text{ giờ} = (2658/26/8) * (1+0.33) = 17 \text{ nghìn đồng}$

## *2. Tiền lương tối thiểu xác định theo phương pháp mức lương tối thiểu thực trả trên thị trường*

Số liệu sử dụng: Điều tra Mức sống dân cư của Tổng cục thống kê năm 2010.

Để xác định mức tiền lương tối thiểu thực trả trên thị trường nhóm nghiên cứu sử dụng mức tiền lương bình quân của người lao động hưởng lương tối thiểu thị trường (xác định cho lao động giản đơn) chính là mức lương khởi điểm của lao động giản đơn khi bắt đầu làm việc, giả định là nhóm lao động giản đơn mới bước vào thị trường lao động, trong nghiên cứu này được xác định là mức lương trung bình của nhóm lao động giản đơn trong nhóm tuổi 18-20. Xác

định như sau: Căn cứ vào thời gian làm việc thực tế trong năm, mức tiền lương tối thiểu thực tế được đưa vào tính toán là mức tiền lương quy đổi ra ngày công chuẩn.

Do các thông tin được thu thập tại các hộ gia đình nên ưu điểm của phương pháp này là quan sát được giá công lao động của người lao động cả trong khu vực kết cấu và phi kết cấu. Tuy nhiên, nhược điểm là không tính được các yếu tố điều kiện lao động và tính ổn định của ngành nghề ảnh hưởng đến chi tiêu tiền lương và mức tiền lương này thường thấp hơn mức tiền lương thực tế mà người lao động nhận được. Dựa trên phương pháp trên, kết quả là mức tiền lương tối thiểu bình quân trên thị trường năm 2010 là 1.922 nghìn đồng, điều chỉnh theo xu hướng tiền lương 2006-2010 tăng 26,77%/năm, năm 2012 mức tiền lương tối thiểu trên thị trường là 3.088.

$Tl_{min} \text{ giờ} = (3088/26/8) * (1+0.33) = 19.7 \text{ nghìn đồng}$

<sup>3</sup> Chênh lệch bình quân tiền lương theo giờ của nhóm làm việc dưới 40h/tuần so với trên 40h/tuần thời kỳ 2006-2010 tương ứng là 15%. Tính toán dựa trên kết quả VHLSS 2006, 2008, 2010. ILSSA.

**Bảng 1: Tiền lương tối thiểu tháng theo nhu cầu tối thiểu**

Chỉ tiêu	Mức tiêu dùng năm tính toán 2010 (năm gốc)	Năm 2011	Năm 2012
Chỉ số giá LTTP (%)	116%	118.58%	110%
Chỉ số giá phi LTTP (%)	116%	118.58%	110%
Mức tiêu dựng LTTP (nghìn đồng/người/tháng)	529	627	687
Mức tiêu dùng phi LTTP (nghìn đồng/người/tháng)	676	801	877
Mức tiêu dựng tối thiểu (nghìn đồng/người/tháng)	1205	1428	1564
<b>Tiền lương tối thiểu /LĐ/tháng có tính đến nhu cầu nuôi con (nghìn đồng/người/tháng)</b>	<b>2049</b>	<b>2427</b>	<b>2658</b>

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Tài liệu hội thảo Chính sách tiền lương tối thiểu – kinh nghiệm quốc tế và khuyến nghị đối với Việt Nam, Bộ LĐ-TB-XH và Tổ chức Lao động Quốc tế, Quảng Ninh, 28-29/9/2011.
2. Tài liệu tập huấn tiền lương tối thiểu, Viện Khoa học Lao động và Xã hội, 7/2011.
3. Chính sách tiền lương tối thiểu ở Việt Nam, Viện Khoa học Lao động và Xã hội, 2007.
4. <http://www.gopfp.gov.vn> *Thu Hương (Dịch từ China Population Today, June 2003*
5. [http://world.kbs.co.kr/vietnamese/news/news\\_zoom\\_detail.htm?No=3500&id=zoom](http://world.kbs.co.kr/vietnamese/news/news_zoom_detail.htm?No=3500&id=zoom).
6. Taimyun Jung, The Minimum wage system in Korea – An Introductory Guide, KLI, 2011.
7. Joon – Sung Park and Eui Kyoung Park, Pay in Korea – An Introductory Guide, KLI, 2011.

## **SỰ KHÁC BIỆT TIỀN LƯƠNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG THEO GIỚI GIAI ĐOẠN 2006 - 2010**

*Đinh Thị Vân, Nguyễn Thành Tuấn, Nguyễn Văn Trang  
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

**Tóm tắt:** Trong bất kỳ xã hội nào, tiền lương nói riêng và thu nhập nói chung luôn được coi là lợi ích kinh tế thiết thân của người lao động. Tuy nhiên vấn đề chênh lệch tiền lương giữa nam và nữ luôn xảy ra ở hầu hết các quốc gia trên thế giới, lương của phụ nữ thường thấp hơn nam giới. Ở Việt Nam, Chính phủ đã có nhiều nỗ lực trong việc thu hẹp khoảng cách về tiền lương giữa các giới, nhưng bất bình đẳng trong trả lương theo giới vẫn là một câu chuyện chưa có hồi kết. Trong bài viết này nhóm nghiên cứu đã sử dụng phương pháp phân rã Oaxaca-Blinder để phân tích sự khác biệt về tiền lương giữa nam và nữ tại Việt Nam trong các năm 2006, 2008 và 2010.

**Từ khóa:** Chênh lệch tiền lương, giới tính

**Summary:** In any societies, wage and income are always considered as labor's economic benefits. However, the different in wage between man and women has happened in most countries in the world, women are always paid less than men. In Vietnam, the government has number efforts to narrow down the wage gap between sex, but the inequality in payment by sex still remains an endless story. In this writing, researchers have used Oaxaca-Blinderdecomposition method to analyze wage difference between men and women in years of 2006, 2008 and 2010.

**Keywords:** wage gap, gender.

### **1. Tổng quan**

Trong xã hội đương đại, tỷ lệ phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động ngày càng tăng và ở mức cao. Tuy nhiên điều này không có nghĩa phụ nữ có cơ hội làm việc hoặc cơ hội thu nhập tương đương với nam giới. Phụ nữ thường có mức lương thấp hơn nam giới mặc dù, so với nam giới, họ có trình độ như nhau, kinh nghiệm làm việc như nhau, cùng làm một công việc và năng suất lao động như nhau. Tình trạng này không có gì biến chuyển trong thời gian dài, thậm chí tại các quốc gia có thu nhập cao.

Ở nhiều nước trên thế giới, tỷ lệ phụ nữ tham gia vào các hoạt động năng suất thấp thường cao hơn nam giới. Phụ nữ cũng chịu nguy cơ phải làm việc gia đình không công hoặc làm việc trong lĩnh vực

thuê mướn không chính thức. Trong lĩnh vực nông nghiệp, đặc biệt là ở Châu Phi, phụ nữ thường phải làm việc trên những cánh đồng nhỏ và canh tác các giống cây trồng mang lại lợi nhuận thấp. Nhìn chung các trang trại do phụ nữ điều hành thường có năng suất thấp hơn so với các trang trại do nam giới điều hành, thậm chí là nam giới và phụ nữ cùng thuộc các hộ gia đình và cùng canh tác một loại cây trồng. Với vai trò là doanh nhân, phụ nữ có xu hướng quản lý các công ty nhỏ và tập trung hoạt động trong các lĩnh vực mang lại ít lợi nhuận. Những nữ doanh nhân cũng có hiệu suất làm việc thấp hơn nam doanh nhân. Tại các khu đô thị ở Đông Âu và Trung Á, Mỹ La Tinh và khu vực Hạ Xahara châu Phi, giá trị gia tăng tính trên một công nhân của các công ty do nữ quản lý thường thấp hơn



các công ty do nam giới quản lý. Đối với các công ty đang hoạt động ở vùng nông thôn Băng-la-đét, Êtiôpia, In-đô-nê-xia và Xri Lanka, lợi nhuận giữa các công ty do nam giới sở hữu và các công ty do phụ nữ sở hữu có sự cách biệt rất lớn.

Những nguyên nhân tạo ra khoảng cách thu nhập giữa hai giới hiện vẫn là vấn đề gây tranh cãi. Một trong những nguyên nhân tạo ra sự khác biệt về thu nhập là do khác biệt về tính chất công việc (nam giới thường phải đảm nhận những công việc có tính chất nguy hiểm và cần nhiều sức khỏe như xây dựng, khai thác mỏ hay những công việc đòi hỏi nhiều chất xám như kỹ sư, phát minh, sáng chế. Mặc dù các quốc gia đã nỗ lực đưa ra các chính sách pháp luật để thu hẹp khoảng cách về tiền lương, bất bình đẳng trong trả lương theo giới, nhưng đây vẫn là một câu chuyện chưa có hồi kết.

Ở Việt Nam, khoảng 70% tổng số nữ trong độ tuổi lao động (từ 16 đến 55 tuổi) tham gia vào lực lượng lao động. Tiền lương cơ bản của lao động nữ chỉ bằng 86%<sup>4</sup> mức tiền lương cơ bản của nam giới (năm 2010). Tỷ trọng tiền lương cơ bản của lao động nữ trong tổng thu nhập của họ nhỏ hơn con số này của lao động nam. Lao động nữ trong mọi loại hình doanh nghiệp đều có mức lương cơ bản thấp hơn so với lao động nam. Các cơ sở sản xuất kinh doanh nhỏ trả lương tương đối bình đẳng hơn, và các doanh nghiệp này không chịu sự điều chỉnh của pháp luật. Lao động nữ được hưởng các khoản trợ cấp theo các quy định của luật lao động, nhưng không phải mọi người lao động nữ đều được nhận.

Trong những năm qua, Việt Nam đã có những thành tựu nổi bật và những chuyển biến tích cực về kinh tế - xã hội,

tuy nhiên bất bình đẳng trong thu nhập về lương giữa nam giới và nữ giới vẫn không có nhiều thay đổi. Đã có nhiều tài liệu nghiên cứu về bất bình đẳng trong thu nhập giữa nam và nữ, tuy nhiên các nghiên cứu này chưa định lượng được nguyên nhân tạo ra khoảng cách về thu nhập giữa các giới mà mới chỉ giải thích các nguyên nhân mang tính định tính. Mô hình phân rã Oaxaca – Blinder sẽ giúp định lượng được những nhân tố tác động đến sự khác biệt về lương theo giới.

## **2. Phương pháp luận và nguồn số liệu**

### *2.1. Phương pháp luận*

Phương pháp phân rã Blinder-Oaxaca đánh giá chênh lệch thu nhập giữa nam và nữ được Blinder-Oaxaca xây dựng và phát triển từ năm 1973. Cho đến nay, phương pháp này đã được ứng dụng rộng rãi ở nhiều quốc gia trên thế giới.

Các nhà nghiên cứu đã dựa vào nền tảng là phương pháp phân rã Blinder-Oaxaca để phát triển các mô hình của riêng mình, bằng cách biến đổi mô hình hồi quy hay xây dựng thêm một số bước trong quá trình phân rã tiền lương (Juhn, Murphy và Pierce, 1991; Brown, Moon và Zoloth, 1980). Các yếu tố quốc gia và thời gian đã được nhiều nhà nghiên cứu đưa vào thêm vào mô hình phân rã Blinder-Oaxaca gốc để phân tích. Nhờ đó những xu hướng thay đổi của khoảng cách tiền lương theo thời gian được phân tích, và hàng rào địa lý giữa các quốc gia được xóa bỏ.

Do chỉ nghiên cứu tại Việt nam, nên nhóm nghiên cứu sẽ không đưa yếu tố quốc gia vào mô hình gốc. Phân tích sự khác biệt tiền lương theo giới cho từng năm riêng biệt được nhóm nghiên cứu thực hiện. Phương pháp nghiên cứu cụ thể như sau:

<sup>4</sup> Theo số liệu Lao động Việc làm năm 2010 của Tổng cục Thống kê

*Ước lượng phương trình tiền lương*

Nhằm trả lời câu hỏi liệu có sự khác biệt về tiền lương theo giới tính hay không? Nghiên cứu sử dụng phương trình tiền lương cơ bản Mincerian mô tả mối quan hệ giữa tiền lương của người lao động và vốn nhân lực bao gồm trình độ giáo dục và kinh nghiệm. Biến phụ thuộc là logarit tiền lương theo giờ của người lao động, biến giải thích là các đặc điểm của vốn nhân lực, đây là các biến giả. Bên cạnh đó nhóm nghiên cứu cũng đưa thêm các biến kiểm soát khác như yếu tố ngành nghề, đây cũng là những biến giả nhận các giá trị 0 và 1. Dạng phương trình cơ bản như sau:

$$\ln w_i = \beta_i x_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

Trong đó:

$W_i$  là lương giờ của người lao động

$x_i$  là các biến giải thích (bao gồm: số năm đi học, số năm kinh nghiệm, số năm kinh nghiệm bình phương, đặc điểm ngành nghề,...)

$\varepsilon_i$  là sai số tính đến các đặc điểm không quan sát được

*Phân rã thay đổi tiền lương Blinder-Oaxaca*

Nhằm xem xét ảnh hưởng của một số yếu tố tới khoảng cách tiền lương theo giới tính. Nghiên cứu sử dụng phân rã Blinder-Oaxaca như sau:

$$\ln W_{it}^m - \ln W_{it}^f = X_{it}^m \beta_{it}^m - X_{it}^f \beta_{it}^f \quad (2)$$

Trong đó:  $W^m$  và  $W^f$ : là các trung bình tiền lương giờ tương ứng của nam và nữ;  $X^m$  và  $X^f$ : các véctơ tương ứng chứa các trung bình của các biến độc lập đối với nam và nữ;  $\beta^m$  và  $\beta^f$  là các hệ số ước lượng.

Biến đổi biểu thức (2) như sau:

$$\ln w_{it}^m - \ln w_{it}^f = (X_{it}^m - X_{it}^f) \beta_{it}^f + (\beta_{it}^m - \beta_{it}^f) X_{it}^f + (X_{it}^m - X_{it}^f) (\beta_{it}^m - \beta_{it}^f) + u_{it} \quad (3)$$

Như vậy phương pháp này cho phép giải thích sự khác biệt về tiền lương giữa nam và nữ là do 3 yếu tố chính. Thứ nhất là do sự khác biệt về trình độ giáo dục, kinh nghiệm, tuổi, ngành nghề,... (đây là các đặc điểm quan sát được của người lao động- ký hiệu là E). Thứ hai sự khác biệt về tiền lương được giải thích do định kiến của xã hội, do phân tầng về thị trường lao động giữa nam và nữ, do các thể chế chính sách tạo ra (đây là đặc điểm không quan sát được giữa lao động nam và lao động nữ - ký hiệu là C). Thứ 3, sự thay đổi của khác biệt tiền lương do tương tác giữa hai thành phần trên (vừa do khác nhau về đặc điểm quan sát được và đặc điểm không quan sát được – ký hiệu là EC).

*2.2. Nguồn số liệu*

Số liệu được sử dụng trong nghiên cứu này được lấy từ bộ số liệu điều tra mức số hộ gia đình các năm 2006, 2008 và 2010 của tổng cục thống kê. Mẫu điều tra hàng năm là khoảng 9.000 hộ với khoảng 36.000 thành viên hộ.

Trong nghiên cứu này, để đồng nhất các biến trong ba bộ số liệu trên, nhóm nghiên cứu đã sử dụng thông tin về tuổi thay cho thông tin về kinh nghiệm, thông tin về trình độ chuyên môn cao nhất thay cho biến số năm đi học. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng sử dụng các thông tin về ngành, nghề, thành phần kinh tế, hôn nhân, vùng... như là các biến kiểm soát trong mô hình.

**3. Kết quả mô hình**

*3.1. Mô hình hồi quy*

Việc áp dụng tiêu chuẩn Blinder-Oaxaca để phân tích khác biệt tiền lương chỉ ra một phần được giải thích bởi sự khác biệt giữa các yếu tố quyết định đến lương như trình độ chuyên môn, tuổi nghề (kinh nghiệm), và một phần không thể giải thích được bằng sự khác biệt đặc điểm đó. Đầu tiên, phương pháp Oaxaca sẽ ước lượng riêng rẽ phương trình tiền

lượng bình quân cho từng nhóm nam và nhóm nữ, sau đó thực hiện phân rã để phân tích sự khác biệt tiền lương.

Mô hình hồi quy (1) được ước lượng riêng cho nam và nữ, có dạng như sau:

$$\ln wage = \alpha + \beta_1 * \text{tuổi} + \beta_2 * \text{tuổi}^2 + \beta_3 * \text{ngành} + \beta_4 * \text{CMKT} + \beta_5 * \text{honnhan} + \beta_6 * \text{tpkt} + \beta_7 * \text{vùng} + \beta_8 * \text{nghề} + \epsilon$$

Trong đó:

Biến phụ thuộc:  $\ln wage$  (Log của tiền lương theo giờ của người lao động).

Các biến giải thích: bao gồm biến tuổi, tuổi bình phương (vì biến tuổi thường có mối quan hệ phi tuyến với tiền lương); biến giả ngành (chi tiết theo 20 ngành, ngành tham chiếu là ngành nông – lâm – ngư nghiệp); biến giả chuyên môn kỹ thuật (trình độ chuyên môn kỹ thuật cao nhất của người lao động); biến giả tình trạng hôn nhân; biến giả thành phần kinh tế (tham chiếu là thành phần kinh tế cá thể, hộ gia đình); biến giả vùng (08 vùng kinh tế); và biến giả nghề.

3.2. *Kết quả hồi quy* cho thấy mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến tiền lương của nam giới và nữ giới như sau:

*Về độ tuổi:* Tiền lương bình quân và độ tuổi có mối quan hệ phi tuyến. Tiền lương tăng theo độ tuổi đến một thời điểm nhất định, khi đạt mức tối đa mức tăng tiền lương sẽ chậm lại. Cụ thể, với nam giới, độ tuổi mà đạt mức tiền lương cao nhất là 43,13 tuổi vào năm 2006 và đã giảm xuống còn 42,18 tuổi vào năm 2010. Đối với nữ giới, mức tiền lương đạt tối đa có xu hướng tăng (năm 2006 đạt mức lương tối đa ở tuổi 42,96 thì đến năm 2010 độ tuổi đã tăng lên 45,68). Tác động của yếu tố tuổi đến tiền lương đối với lao động nam cao hơn lao động nữ (năm 2008 và 2010), có nghĩa rằng nếu các yếu tố khác không đổi thì khi tăng thêm một tuổi mức lương của lao động nam được nhận sẽ cao hơn lao động nữ (năm 2010 khi tăng 1 tuổi ở cả 2 giới thì

mức lương của lao động nam tăng 0,045% và lao động nữ tăng 0,039% tiền lương).

*Về tình trạng hôn nhân:* kết quả cho thấy hôn nhân có tác động tích cực đến tiền lương của cả hai giới. Những người có vợ chồng thì có mức lương cao hơn những người chưa có vợ chồng hay góa, ly hôn, ly thân. Trên thực tế, người có gia đình thường phải gánh vác nhiều trách nhiệm, đặc biệt là tài chính nên họ thường chí thú làm việc hơn để nuôi gia đình. Ảnh hưởng của vấn đề hôn nhân đến thu nhập có xu hướng tăng trong thời gian từ 2006 đến 2010. Năm 2006, thu nhập của lao động nam, nữ có hôn nhân cao hơn những người độc thân tương ứng là 5,02% và 0,8%. Đến năm 2010, kết quả này là 6,9% đối với nam và 5,2% đối với nữ. Qua đó có thể thấy khoảng cách tiền lương của lao động nam và nữ đang có vợ/chồng bị thu hẹp theo thời gian (năm 2006 là 4,19%, năm 2010 là 1,71%).

*Đối với yếu tố ngành,* trong hầu hết các ngành thì mức hưởng lương của lao động nam đều cao hơn lao động nữ. Một số ngành lao động có mức lương vượt trội so với các ngành khác như tài chính ngân hàng, viễn thông...và có chiều hướng giảm dần từ năm 2006 đến 2010. Năm 2006 mức lương của lao động nam trong ngành tài chính ngân hàng cao hơn 34,1% so với ngành nông nghiệp và mức lương của lao động nữ cao hơn ở mức 15,7% thì đến năm 2010 kết quả này lần lượt là 21% và 11,5%. Kết quả này cho thấy ảnh hưởng của biến ngành đến tiền lương của lao động có xu hướng giảm dần nhưng khoảng cách tiền lương giữa nam và nữ trong các ngành cũng chưa có xu hướng giảm.

*Về trình độ chuyên môn,* kết quả cho thấy trình độ CMKT có tác động lớn đến mức lương của người lao động, trình độ CMKT càng cao thì mức lương được hưởng càng cao với cả hai giới. Theo

trình độ CMKT thì lao động nam luôn cao hơn lao động nữ ở hầu hết các trình độ (trừ sơ cấp nghề và cao đẳng nghề năm 2010). Ở nhóm đại học trở nên khoảng cách về tiền lương giữa nam và nữ có chiều hướng giảm xuống. Năm 2006 khoảng cách lương là 17,23% đến 2008 là 17,70% và đến 2010 là 12,86%. Điều này cho thấy, dù còn có khoảng cách về mức lương so với nam giới nhưng lao động nữ có trình độ CMKT cao có thể dễ dàng tìm kiếm công việc có mức thu lương cao hơn các nhóm còn lại.

*Tiền lương theo thành phần kinh tế*, khu vực có vốn đầu tư nước ngoài có mức trả lương cao nhất đối với cả lao động nam và nữ. Mức lương của lao động nam cao hơn lao động nữ, ngoại trừ có thành phần kinh tế hộ gia đình và kinh tế tư nhân là lao động nữ có mức hưởng lương cao hơn lao động nam trong cả thời kỳ 2006 – 2010. Khoảng cách về tiền lương trong khu vực này

cũng có xu hướng tăng lên cho lao động nữ. Điều này là do lao động trong khu vực kinh tế hộ gia đình chủ yếu là làm các công việc như: buôn bán nhỏ, giúp việc gia đình... mà những công việc này phụ nữ thường chịu khó và thích hợp hơn nam giới nên mức tiền lương giờ của nữ giới cao hơn nam giới.

### 3.2. Sự khác biệt tiền lương trong thu nhập

Kết quả ước lượng mô hình Oaxaca (bảng 1), cho thấy logarit lương bình quân giờ của hai nhóm và sự khác biệt giữa hai nhóm này. Mức trung bình của logarit tiền lương theo giờ của nam là 1.692 (năm 2006) và 2.502 (năm 2010), nữ giới là 1.528 (năm 2006) và 2.324 (năm 2010). Khoảng cách tiền lương giữa nam và nữ lần lượt trong năm 2006 và 2010 là 16,3% và 17,3%. Có thể thấy sự chênh lệch tiền lương bình quân giờ có chiều hướng gia tăng (các kết quả đều có ý nghĩa ở mức thống kê 1%).

**Bảng 1. Kết quả phân rã khoảng cách tiền lương giữa nam và nữ từ 2006-2010**

		2006	2008	2010
Sự khác biệt	Ln lương của nam	1.692	2.041	2.502
		(174.43)***	(192.04)***	(239.30)***
	Ln lương của nữ	1.528	1.879	2.329
		(113.66)***	(126.29)***	(162.34)***
	Khác biệt tiền lương	0,163	0,162	0,173
Phân rã	(E)	-0,037	-0,04	-0,026
	(C)	0,186	0,209	0,182
	(EC)	0,014	-0,006	0,017
N		39.071	38.253	36.999

\*  $p < 0.1$ ; \*\*  $p < 0.05$ ; \*\*\*  $p < 0.01$

Kết quả chỉ ra thành phần  $E = -0.037$  hay yếu tố này làm giảm 3.7 điểm % trong tổng khoảng cách tiền lương vào năm 2006. Điều này cho thấy lao động nữ ngày được cải thiện về kỹ năng, trình độ, kinh nghiệm, cơ hội nghề nghiệp,... Tuy nhiên kết quả ước lượng theo thời gian cho biết chỉ số  $E$  có xu hướng giảm nhẹ, đến năm 2010 là  $(-0.026)$ . Như vậy mặc dù lao động nữ đã có sự cải thiện về trình độ, kỹ năng... nhưng mức đóng góp của các yếu tố này đến giảm khoảng cách tiền lương còn hạn chế, có thể là do tốc độ tăng năng suất lao động của nữ chưa cao, còn thấp hơn nhiều so với nam giới.

Yếu tố thứ hai (C) định lượng sự thay đổi trong tiền lương của nữ giới khi không có định kiến về giới trong thị trường lao động. Điều đó cũng có nghĩa, định kiến về giới cũng như ảnh hưởng của các yếu tố không quan sát được tạo ra khoảng cách tiền lương giữa nam và nữ mặc dù họ có những đặc điểm nguồn lực tương đồng nhau. Kết quả chỉ ra thành phần C làm tăng 18,2 điểm % trong tổng khoảng cách tiền lương vào năm 2006. Đến năm 2010, tác động của yếu tố này không có nhiều thay đổi, nó làm tăng khoảng cách tiền lương lên 18.6 điểm %.

Thành phần thứ ba (EC) là tác động đồng thời của sự khác biệt về nguồn lực (những đặc điểm quan sát được) và định kiến xã hội về giới (đặc điểm không quan sát được) lên khoảng cách tiền lương giữa hai giới.

Qua phân tích này có thể thấy nếu chỉ xét trên khía cạnh khác biệt về nguồn lực, nữ giới có ưu thế hơn nam giới về tiền công. Khi nam giới và nữ giới có những đặc điểm tương đồng về nguồn lực, khi không có định kiến xã hội, nữ giới có cơ hội được trả lương cao hơn

nam giới. Tuy nhiên, do định kiến xã hội quá lớn, nên khi xét đến tác động của tất cả các yếu tố đến khoảng cách tiền lương, người phụ nữ vẫn bị chịu thiệt thòi trên thị trường lao động. Lao động nữ dù có đặc điểm về nguồn lực tốt hơn nam giới thì họ vẫn có mức tiền lương thấp hơn nam giới.

#### 4. Kết luận

Sự khác biệt tiền lương theo giới trên thị trường lao động luôn tồn tại. Trong xã hội đương đại, người phụ nữ đã có nhiều cơ hội việc làm và khẳng định bản thân. Nhưng nhìn chung toàn xã hội, nữ giới vẫn chịu thiệt thòi trên thị trường lao động với mức thu nhập bình quân thấp hơn nam giới. Theo thời gian, mức tiền lương của cả nam giới và nữ giới đều tăng, nhưng khoảng cách tiền lương cũng chưa có xu hướng thu hẹp lại. Định kiến xã hội, phân tầng thị trường lao động, thể chế chính sách... vẫn là các yếu tố chính tạo ra khác biệt tiền lương giữa nam và nữ. Nữ giới ngày càng được cải thiện về trình độ học vấn, chuyên môn,... nhưng điều đó cũng chỉ góp phần làm giảm một phần khoảng cách tiền lương chứ chưa thể xóa bỏ hết.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Viện nghiên cứu quản lý kinh tế Trung Ương, "Bất bình đẳng giới về thu nhập của người lao động ở Việt Nam và một số gợi ý giải pháp chính sách".
2. Ben Jann, "A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition", 2008
3. Giản Thành Công, "Khoảng cách tiền lương theo giới, so sánh giữa Việt Nam và Hàn Quốc", 2009
4. Viện Khoa học Lao động và Xã hội, "Báo cáo xu hướng Lao động Xã hội 2011", 2011

## **MỘT SỐ GIẢI PHÁP THúc ĐẨY HOÀN THIỆN KẾT CẤU TIỀN LƯƠNG, THU NHẬP CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP**

Trần Văn Hoan  
Viện Khoa học Lao động và Xã hội

**Tóm tắt:** Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế mạnh mẽ và tái cấu trúc lại nền kinh tế, hoàn thiện kết cấu tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với quá trình nâng cao khả năng cạnh tranh, năng suất lao động và hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp. Nghiên cứu sẽ tập trung đánh giá một số thực trạng về kết cấu tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp thông qua sử dụng số liệu điều tra Tiền lương - BHXH do Bộ LĐTBXH thực hiện các năm từ 2007 đến 2010. Nghiên cứu cũng khuyến nghị một số giải pháp nhằm hoàn thiện kết cấu tiền lương, thu nhập của người lao động phù hợp với nền kinh tế thị trường và xu hướng phát triển các phương pháp trả lương linh hoạt cho người lao động gắn với mức độ hoàn thành công việc của người lao động và kết quả hoạt động của doanh nghiệp.

**Từ khóa:** Tiền lương, thu nhập, kết cấu tiền lương

**Summary:** In the context of strong international economic integration and economic restructure, completion of wage and income structure in enterprises appears significant to the process of improving the competitiveness capacity, worker efficiency and productivity. The research focuses to evaluate the current status of wage and income structure in enterprises based on the data from the Salaries-Social Insurance Survey, conducted by MOLISA from 2007 to 2010. The research also proposes some recommendations for completion of wage and income structure in accordance with the market economy direction and and the trend to develop a flexible payment method upon on the labor's working completion and enterprise's performance.

**Keywords:** wage, wage and income structure

**H**oàn thiện kết cấu tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp phù hợp với nền kinh tế thị trường và môi trường kinh doanh hiện đại có vai trò rất quan trọng đối với kích thích nâng cao năng suất lao động, hiệu quả sản xuất kinh doanh (SXKD) và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Kết cấu tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp phản ánh mức độ hiệu quả của chính sách và phương pháp trả lương và phân phối các lợi ích vật chất

khác cho người lao động từ doanh nghiệp. Ở mức độ nhất định, kết cấu tiền lương của người lao động trong doanh nghiệp biểu hiện dưới các góc độ như sau:

- Chi phí tiền lương = Chi phí lao động - Chi phí đào tạo - Chi phí đóng BHXH, BHYT - Chi phí khác liên quan đến sử dụng lao động.

- Tiền lương = Tiền lương cơ bản (xác định theo thang, bảng lương hoặc tiền lương hợp đồng) + Phụ cấp lương +

Tiền lương mềm. Trong đó tiền lương mềm là phần tiền lương phân phối căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh hàng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.

- Tiền thưởng của người lao động là khoản tiền doanh nghiệp thưởng cho người lao động trên cơ sở hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể mà hai bên đã thoả thuận, phụ thuộc vào lợi nhuận doanh nghiệp và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.

- Thu nhập của người lao động = Tiền lương + Thưởng từ lợi nhuận + Tiền được thanh toán từ BHXH, BHYT + Các khoản trợ cấp từ doanh nghiệp (nhà ở, ăn giữa ca, giao thông...) + Các khoản nhận được từ đào tạo + Tiền phúc lợi (tiền nghỉ dưỡng, hoạt động văn hoá...).

Tiền lương của người lao động trong doanh nghiệp phụ thuộc vào các yếu tố như: chính sách pháp luật của Nhà nước về tiền lương; bản thân công việc (mức

độ phức tạp và tầm quan trọng của công

việc, điều kiện lao động...); bản thân người lao động (trình độ chuyên môn kỹ thuật, kinh nghiệm nghề nghiệp, tiềm năng của nhân viên...); năng suất, chất lượng hoàn thành công việc được giao của người lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp; môi trường doanh nghiệp (khả năng tài chính, sách tiền lương, tiền thưởng, phúc lợi, trợ cấp, công đoàn, văn hóa, truyền thống... của doanh nghiệp); môi trường xã hội (cung cầu trên thị trường lao động, chỉ số CPI, tốc độ tăng GDP...).

Thực tế cho thấy, xu hướng kết cấu tiền lương, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp nước ta có các biểu hiện như sau:

1) *Cơ cấu tiền lương trong chi phí lao động*: Kết quả điều tra Lao động - việc làm - BHXH của Bộ LĐTB& XH 2007 - 2009 cho thấy, tỷ trọng (%) tiền lương trong chi phí lao động của các doanh nghiệp như ở bảng sau:

**Bảng 1. Cơ cấu tiền lương trong chi phí lao động (CPLĐ)**

Loại DN	Chung			DNNN			DNTN			DN FDI		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Tổng CPLĐ	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Tiền lương /CPLĐ	81.11	80.26	81.50	78.97	78.59	80.05	84.82	81.73	82.81	75.70	77.53	78.46
Tiền thưởng/CPLĐ	5.53	6.48	5.65	6.24	7.58	5.37	4.29	5.88	5.73	7.32	6.95	5.77
BHXH/CPLĐ	8.76	7.63	7.68	10.27	8.81	9.37	6.40	6.99	6.81	12.04	8.13	8.48
CPĐT/CPLĐ		0.51	0.34		0.54	0.26		0.51	0.30		0.45	0.65
CP khác/CPLĐ	4.60	5.12	4.83	4.51	4.49	4.95	4.49	4.89	4.35	4.93	6.94	6.64

*Nguồn: Tác giả tính toán từ khảo sát Tiền lương – BHXH, Bộ LĐTBXH*

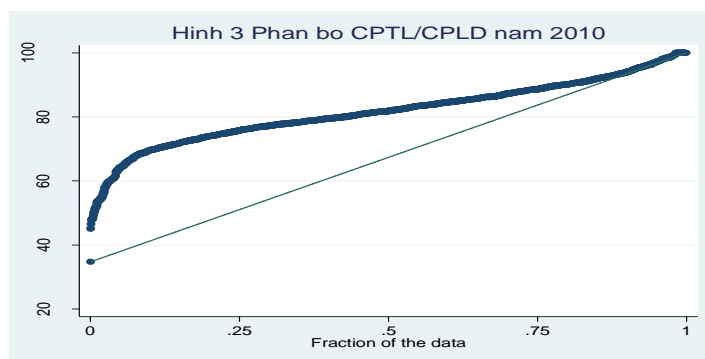
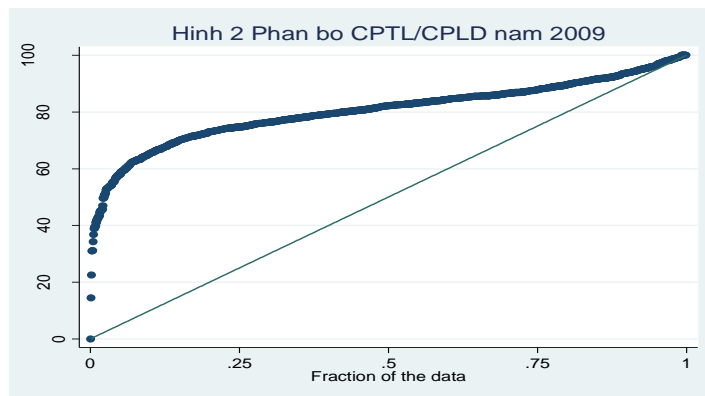
Tính chung cho các doanh nghiệp điều tra, tiền lương trong chi phí lao động của các doanh nghiệp (CPLĐ)

chiếm từ 80 - 81,5%. Tiền lương trên (/) CPLĐ của các loại hình doanh nghiệp có sự khác nhau, cụ thể, ở doanh nghiệp tư nhân 82 - 85%%, doanh nghiệp nhà nước

79 - 80,0% và doanh nghiệp FDI 77,5 - 78,5%. Sự khác biệt tỷ lệ tiền lương/CPLĐ xét theo loại hình doanh nghiệp là do đặc điểm, quy mô, hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh, chính sách tiền lương và lựa chọn các phương pháp trả lương của doanh nghiệp... Xét tiền lương/CPLĐ theo ngành cho thấy, tiền lương/CPLĐ ngành nông, lâm thủy sản giao động trong khoảng 80 - 82%, ngành công nghiệp, xây dựng vào khoảng 81 - 89%, ngành dịch vụ thương mại là khoảng 79 - 81%. Độ lớn của tỷ lệ tiền lương/CPLĐ của doanh nghiệp theo ngành phụ thuộc vào các yếu tố chính như: năng suất lao động ngành, mức độ

chấp hành đóng BHXH, BHYT, việc áp dụng đúng đắn các hình thức trả lương, trả thưởng và mức độ đầu tư của doanh nghiệp các ngành cho đào tạo nguồn nhân lực...

2) *Phân bố doanh nghiệp theo tỷ lệ tiền lương/ chi phí lao động*: Phân tích tỷ lệ doanh nghiệp theo tỷ lệ tiền lương/CPLĐ theo nhóm doanh nghiệp cho thấy mô hình phân bố như sau:



Thực tế cho thấy, nhóm 25% doanh nghiệp đầu tiên có tỷ lệ tiền lương/CPLĐ thấp nhất khoảng từ 73% trở xuống và nhóm 50% (25% - 75%) doanh nghiệp có tỷ lệ tiền lương/CPLĐ khoảng từ 74% - 85% và 25% nhóm doanh nghiệp cuối cùng (75% - 100%) có tỷ lệ tiền lương/CPLĐ rất cao (86% - 100%), đây là những doanh nghiệp mà doanh nghiệp

ít chú trọng đầu tư cho các chi phí lao động khác (đào tạo, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bồi dưỡng ăn uống trong ca làm việc...).

3) *Cơ cấu tiền lương/ tổng thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp (%)*

Từ 2007 đến 2009, tiền lương và thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp có khuynh hướng được



cải thiện, bình quân đã tăng lên 9%/năm, thu nhập tăng 8,68 %/năm.

Xét cơ cấu tiền lương/ tổng thu nhập của người lao động cho thấy như sau:

**Bảng 2. Cơ cấu tiền lương/ tổng thu nhập**

	DNNN			DNTN			DN FDI			Chung		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
Tiền lương/TTN	87.85	75.84	79.07	85.49	80.60	80.09	70.73	79.99	75.61	82.98	78.72	78.98
Trong đó												
- Tiền làm thêm giờ	8.23	5.67	4.09	12.21	4.48	5.57	6.13	7.95	5.34	5.19	4.72	2.27
Thưởng	7.41	13.27	13.06	7.70	11.39	10.34	19.99	11.00	12.88	7.91	11.96	11.61
Thu nhập khác	4.74	1.07	7.84	6.75	7.98	9.57	9.23	8.98	11.49	9.11	9.32	9.41
Tổng Thu nhập	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Nguồn: Tác giả tính toán từ khảo sát Tiền lương – BHXH, Bộ LĐTBXH

Các năm 2007- 2009, tiền lương/tổng thu nhập của người lao động chiếm tỷ lệ 80% - 93%, tiền thưởng 7% - 12%, các khoản thu nhập khác 9%%. Tỷ lệ tiền lương/ tổng thu nhập của người lao động của DNNN cao nhất với 76% - 87%, DN tư nhân 80% và thấp hơn là ở DN FDI 71% - 80%. Năm 2009 tỷ lệ tiền lương làm thêm giờ/ tổng thu nhập của người lao động DNNN là 4%, doanh nghiệp tư nhân là 5,6%, DN FDI là 5,4%. Bình quân trong các năm 2007-2009, tỷ lệ tiền thưởng trong tổng thu nhập của người lao động DNNN 7% - 13%, DN tư nhân 7,7% - 11,3% và DN FDI là 11% - 20%, thu nhập khác bình quân của người lao động trong các DN (trợ cấp, phúc lợi, tiền thanh toán BHXH) chiếm tỷ lệ 9%.

4) Phân tích hồi quy ảnh hưởng của tỷ lệ tiền lương cơ bản trên (/) thu nhập của người lao động bởi một số nhân tố chính với mô hình như sau:

$$TL/TN = a_0 + a_{1i} * \ln LN\_LD + a_{2i} * gender + a_{3i} * n_i + a_{4i} * L_i + a_{5i} * t_i + a_{6i} * v_i$$

Trong đó: (1) Biến phụ thuộc: TL/TN là tỷ lệ tiền lương trong thu nhập

người lao động (2) LN\_LD: ln lợi nhuận sinh ra từ một lao động của doanh nghiệp

(3): gender: giới tính người lao động (4) ni: Biến giả ngành, lấy ngành nông, lâm, thủy sản để so sánh; n1=1 nếu là ngành công nghiệp, xây dựng, n1=0 nếu là ngành khác; n2=1 nếu là ngành thương mại, dịch vụ, n2=0 nếu là ngành khác (5) Li: biến giả loại hình doanh nghiệp, lấy loại hình doanh nghiệp nhà nước để so sánh; L1=1 nếu là loại hình doanh nghiệp tư nhân, L1=0 nếu là loại hình khác; L2=1 nếu là loại hình doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, L2=0 nếu là loại hình khác (6). ti: Trình độ của người lao động để so sánh, lấy trình độ chưa qua đào tạo làm mốc so sánh; t1=1 nếu là trình độ CĐ, ĐH trở lên, t1=0 nếu trình độ khác; t2=1 nếu là trình độ trung cấp, t2=0 nếu trình độ khác; t3=1 nếu là trình độ sơ cấp, đã qua đào tạo, t3=0 nếu trình độ khác (7) vi: Biến giả vị trí làm việc của người lao động, lấy vị trí nhân viên thừa hành phục vụ để so sánh; v1=1 nếu vị trí làm việc là viên chức quản lý, v1=0 nếu là vị trí khác; v2=1 nếu vị trí làm việc là viên chức chuyên môn nghiệp vụ, v2=0 nếu là vị trí khác; v3= 1

nếu vị trí làm việc là công nhân sản xuất, kinh doanh,  $v_3=0$  nếu là vị trí khác; Phân tích số liệu điều tra Tiền lương - BHXH,

Với độ tin cậy 95%, có thể thấy hệ số của đa số các biến là có ý nghĩa thống kê với các biểu hiện thực tế là:

a) Tác động của các yếu tố từ doanh nghiệp: i). Với giá trị của hệ số  $\ln LN\_LD$  có giá trị nhỏ hơn không (-0,011) cho thấy, khi lợi nhuận làm ra của 1 lao động tăng sẽ có xu hướng giảm tỷ lệ tiền lương/ thu nhập của người lao động. Điều này cho thấy, trong cơ cấu thu nhập của người lao động, một số cấu phần khác có tỷ lệ tăng lên (tiền thưởng, phúc lợi, trợ cấp...) ii). Hệ số của các biến ngành (ni) đều có giá trị nhỏ hơn không (<0) và với hệ số tương đương nhau cho thấy, người lao động làm trong DN ngành CN và DV có tỷ lệ tiền lương/ thu nhập thấp hơn người lao động trong DN nông, lâm, thủy sản. Như vậy, rõ ràng là trong DN ngành nông, lâm, thủy sản vai trò của tiền lương quan trọng hơn so với các khoản thu nhập khác từ DN của người lao động iii). Đối với loại hình DN, hệ số hồi quy của biến giả loại hình DN L2 là nhỏ hơn không (<0), có nghĩa là người lao động làm trong DNNN có tỷ lệ tiền lương/ thu nhập là cao hơn người lao động làm trong DN FDI. Điều này cho thấy, thu nhập của người lao động làm trong DN FDI có yếu tố thu nhập khác ngoài lương cao hơn, DN chú ý nhiều hơn đến tiền thưởng, trợ cấp, phúc lợi...

b) Tác động các yếu tố người lao động: i). Hệ số của biến giới tính có giá trị dương (0,011), có ý nghĩa thống kê cho thấy, tỷ lệ tiền lương/ thu nhập người lao động nam cao hơn ở lao động nữ. Nguyên nhân là do đa số lao động nam (trong mẫu điều tra) làm việc trong những ngành lao động nặng nhọc nhiều hơn (công nghiệp khai khoáng, công nghiệp chế tạo, xây dựng, giao thông vận tải...) có tiền lương cao hơn. Trong khi đa số lao động nữ làm việc trong các ngành dệt may, da giày, chế biến thủy

Bộ LĐTBXH, 2008 -2010 thu được kết quả hồi quy như trong Bảng 3.

hải sản, dịch vụ, thương mại là những ngành tiền lương thấp, có biến động SXKD lớn ii). Lao động trình độ cao đẳng, đại học trở lên có tỷ lệ tiền lương/ thu nhập cao hơn người lao động chưa qua đào tạo. Điều này cho thấy, đối với người lao động CMKT trình độ cao, tiền lương thường gắn với các công việc có tính ổn định cao hơn. Do đó, trong cơ cấu thu nhập, tỷ lệ tiền lương có xu hướng ổn định và chiếm tỷ lệ cao hơn các loại lao động trình độ khác.

### Bảng 3. Kết quả ước lượng

Biến phụ thuộc: Tỷ lệ tiền lương cơ bản trong thu nhập của người lao động

Chỉ tiêu	Biến độc lập	Giá trị ước lượng
Ln(lợi nhuận từ 1 lao động)	$\ln LN\_LD$	-0.011 (15.32)**
	Giới tính	
Giới tính	Nam	0.011 (3.90)**
	Nữ	Tham chiếu
Ngành	Công nghiệp, xây dựng	-0.019 (4.23)**
	Thương mại, dịch vụ	-0.019 (4.16)**
	Nông, lâm, thủy sản	Tham chiếu
Loại hình DN	DN Tư nhân	-0.003 (0.87)
	DN có vốn đầu tư nước ngoài	-0.045 (10.32)**
Trình độ	DN Nhà nước	Tham chiếu
	CĐ, ĐH trở lên	0.022 (3.88)**
	Trung cấp	0.005 (0.88)
	Đã qua đào tạo	-0.013 (2.56)*
	Chưa qua đào tạo	Tham chiếu
Vị trí làm việc	Viên chức quản lý	0.011 (1.69)
	Viên chức chuyên môn nghiệp vụ	0.003 (0.45)
	CN trực tiếp sx, kd	0.023 (4.61)**
	Nhân viên thừa hành phục vụ	Tham chiếu

	Hệ số chặn	0.839	** p<0.01; * p<0.05
		(110.79)**	
	R2	0.24	
	N	12,955	

5) Phân tích mối quan hệ giữa tiền lương cơ bản (lương cấp bậc)/chi phí lao động; doanh thu/lao động; lợi nhuận /lao động của doanh nghiệp

BHXH năm 2009 và 2010 của Bộ LĐTĐ, căn cứ vào tỷ lệ TL cơ bản/CPLĐ, DT/LĐ, LN/LĐ chia các doanh nghiệp ra làm 5 nhóm chính ta có kết quả như Bảng 4 dưới đây.

Từ số liệu điều tra Tiền lương -

**Bảng 4. Phân nhóm theo các chỉ tiêu**

Nhóm	Chỉ tiêu	2010			2009		
		TLCB/ CPLĐ	LN/LĐ	DT/LĐ	CPTL/ CPLĐ	LN/LĐ	DT/LĐ
		1	Min	34.7	0.0	7.4	22.7
	mean	66.6	124.6	1315.1	59.7	243.4	1157.6
	max	73.8	6842.8	56391.4	70.4	23976.4	36200.7
2	Min	73.8	0.0	2.7	70.4	0.1	1.9
	mean	76.9	61.4	1078.2	74.2	71.0	1240.3
	max	79.5	2176.0	26076.3	77.0	2901.5	37983.6
3	Min	79.5	0.1	5.8	77.1	0.0	16.3
	mean	81.9	55.0	835.6	79.3	62.6	792.2
	max	84.6	2599.4	14784.8	81.7	2510.9	43427.7
4	Min	84.6	0.0	7.8	81.8	0.0	4.9
	mean	87.3	50.1	649.1	84.3	24.7	805.0
	max	90.1	1308.3	16293.4	86.8	370.8	33893.6
5	Min	90.1	0.0	7.7	86.9	0.1	8.8
	mean	94.5	48.4	1178.4	91.6	70.4	1214.9
	max	100.0	1902.4	43865.3	100.0	2250.0	130720.9
Total	Min	34.7	0.0	2.7	22.7	0.0	1.9
	mean	81.4	67.9	1011.1	77.8	94.5	1042.1
	max	100.0	6842.8	56391.4	100.0	23976.4	130720.9

Kết quả cho thấy, năm 2010 tỷ lệ tiền lương cơ bản /chi phí lao động của các DN nhóm 1 thấp nhất với mức trung bình là 66,6%, nhóm 2 mức 76,9%, nhóm 3 ở mức 81,9%, nhóm 4 là 87,3% và nhóm 5 là 94,5 %. Trung bình cả mẫu được xem xét ở mức 81,4%.

Để phân tích mối quan hệ giữa tiền lương cơ bản/chi phí lao động đến năng suất lao động (DT/LĐ) và với hiệu quả hoạt động kinh doanh của DN (LN/LĐ), sau đây sử dụng số liệu điều tra của năm 2009, 2010 và mô hình hồi quy, ta có:

TL cơ bản / CPLĐ	2010		2009	
	LN/LĐ	DT/LĐ	LN/LĐ	DT/LĐ
Hệ số	-1.973 (5.30)**	-0.749 (2.77)**	-2.016 (5.21)**	-0.591 (2.14)*
_cons	11.044 (6.76)**	9.018 (7.60)**	11.16 (6.64)**	8.348 (6.94)**
R2	0.12	0.11	0.13	0.01
N		1,433		799
Mức ý nghĩa	*p<0.05;		** p<0.01	

Từ kết quả hồi quy cho thấy, mối quan hệ giữa tiền lương cơ bản/chi phí lao động là ngược chiều với tỷ lệ lợi nhuận/lao động và tỷ lệ doanh thu/ lao động. Năm 2009, khi tiền lương cơ bản / chi phí lao động tăng 1% sẽ làm cho tỷ lệ doanh thu của lao động giảm 0,59%, năm 2010 là 0,7%. Tương tự, năm 2009 khi tiền lương cơ bản /chi phí lao động tăng 1% thì tỷ lệ lợi nhuận/lao động giảm 2% và năm 2010 là 1,9%. Điều này cho thấy rằng, vai trò của tiền lương cứng chỉ có tác dụng ở phạm vi nhất định và vai trò của tiền lương mềm (tiền lương phân phối căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh hàng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động) là rất to lớn. Nếu doanh nghiệp áp dụng cơ chế tiền lương không gắn với mức độ hoàn thành công việc của người lao động và hiệu quả SXKD của doanh nghiệp và không quan tâm đầu tư tài chính cho đào tạo người lao động thì tất yếu là không có khả năng nâng cao năng suất lao động, tiền lương, thu nhập của người lao động cũng như lợi nhuận của doanh nghiệp. Do đó, trong kết cấu tiền lương của người lao động tại các doanh nghiệp, cần phải hoàn thiện chính sách

tiền lương theo hướng tăng tỷ trọng phần lương mềm hợp lý, gắn với năng suất lao động của từng người và hiệu quả SXKD của doanh nghiệp.

Như vậy, từ một số phân tích trên cho ta thấy rằng, việc hoàn thiện kết cấu tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp có vai trò to lớn trong thực hiện phân phối hài hoà và nâng cao hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp và toàn bộ nền kinh tế. Trong các năm tới, để đảm bảo thúc đẩy xu hướng kết cấu tiền lương tích cực trong các doanh nghiệp khuyến nghị thực hiện một số giải pháp chính dưới đây:

1. Trong chính sách tiền lương Nhà nước quy định, cần được tiếp tục hoàn thiện hướng vào loại bỏ các cản trở doanh nghiệp thực hiện chính sách trả lương linh hoạt, gắn với hiệu quả SXKD và kết quả thực hiện công việc của người lao động. Các doanh nghiệp nhà nước cần được tự chủ xây dựng hệ thống thang lương, bảng lương theo các nguyên tắc, khung quy định của chủ sở hữu là Nhà nước. Trên cơ sở đó nhằm đảm bảo mặt bằng tiền lương của các

loại hình doanh nghiệp thống nhất, không gây nên chia cắt thị trường lao động, ảnh hưởng đến ổn định nguồn nhân lực của doanh nghiệp. Để tạo điều kiện cho các doanh nghiệp loại hình sở hữu khác nhau xây dựng hệ thống thang, bảng lương có căn cứ khoa học và thực tiễn, Bộ LĐTBXH cần có hướng dẫn cụ thể về phương pháp xây dựng thang lương, bảng lương và đảm bảo cơ chế điều tra, cung cấp định kỳ thông tin tiền lương thị trường để các doanh nghiệp có cơ sở tính toán các mức lương hợp lý. Nhà nước cần hướng dẫn, khuyến khích các doanh nghiệp áp dụng phương pháp trả lương linh hoạt, tiền lương của người lao động phải thực sự gắn với đóng góp, kết quả thực hiện công việc của từng người từ giám đốc đến lao động phổ thông, gắn với doanh thu, lợi nhuận của doanh nghiệp.

2. Trong chính sách phụ cấp, Nhà nước cần xem xét nâng các mức phụ cấp độc hại cho lao động các ngành nghề có điều kiện lao động đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, phụ cấp điều kiện sinh hoạt khó khăn mà hiện nay chưa bù đắp đầy đủ hao phí lao động. Rà xét, hoàn thiện các loại phụ cấp để tránh trùng lặp nhau, đặc biệt là các loại phụ cấp điều chỉnh quan hệ tiền lương, thu nhập giữa các vùng.

3. Nhà nước cần hoàn thiện cơ chế hoạt động của Ủy ban quan hệ lao động cấp quốc gia, mở rộng thành lập Ban quan hệ lao động cấp tỉnh/thành phố để tư vấn cho Chủ tịch UBND tỉnh/thành phố ban hành chính sách, giải pháp về hoàn thiện chính sách tiền lương, thu nhập cho người lao động trong các doanh nghiệp. Nhà nước thành lập và tăng cường hoạt động của Ủy ban tiền lương quốc gia; hoàn thiện chính sách khuyến khích phát triển hệ thống tư vấn pháp luật tiền lương, BHXH..., tạo điều kiện bảo vệ lợi ích chính đáng của người lao động và người sử dụng lao động và

giúp họ có thể tiếp cận, nắm bắt được các qui định pháp luật về tiền lương, BHXH... Bên cạnh đó, các cơ quan thanh tra nhà nước cần có biện pháp tăng cường tần số và nâng cao hiệu quả các cuộc thanh tra lao động phát hiện vi phạm quy định về tiền lương, phụ cấp và các lợi ích vật chất khác của người lao động trong các doanh nghiệp.

4. Để khắc phục các tồn tại trong thực hiện BHXH đối với người lao động, Nhà nước cần tập trung vào giải quyết các vấn đề như: i). Cần nâng mức xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi không đóng BHXH đủ, hoặc đóng không đúng thời gian quy định của doanh nghiệp, làm cho các mức phạt có vai trò, ý nghĩa hơn trong thực tiễn ii) Quy định về tiền lương làm căn cứ đóng BHXH hiện nay trong Luật BHXH chưa phù hợp với thực tế, do đó, các cơ quan nhà nước chức năng cần nghiên cứu sửa đổi những bất hợp lý theo hướng tiền lương làm căn cứ đóng BHXH phải sát hơn với tiền lương thực nhận của người lao động.

5. Thực tế phân tích trên cho thấy, kết cấu tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp có sự khác nhau, phụ thuộc vào ngành nghề sản xuất kinh doanh, hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, chính sách phân phối tiền lương, thu nhập của doanh nghiệp... Tuy nhiên, các năm đến 2020, để phát triển nền kinh tế thị trường năng động, hội nhập quốc tế mạnh mẽ, Nhà nước cần có chính sách khuyến khích các doanh nghiệp áp dụng kết cấu quỹ tiền lương, kết cấu thu nhập mang tính linh hoạt khá cao hoặc cao trong doanh nghiệp. Đồng thời, phải đảm bảo quy định nhà nước về mức lương tối thiểu và các quy định khác về tiền lương, tiền thưởng... đối với người lao động, nhằm nâng cao tính kích thích năng suất lao động của tiền lương, tiền thưởng cũng như của các yếu tố phân phối vật chất khác trong doanh nghiệp.

6. Từ nghiên cứu thực tế kết cấu tiền lương, thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp Việt nam và kinh nghiệm của các nước (Singapo, Hàn Quốc...), có thể khái quát, khuyến nghị một vài mô hình kết cấu tiền lương mà các doanh nghiệp có thể áp dụng như sau:

- Mô hình doanh nghiệp áp dụng phương pháp trả lương có mức độ linh hoạt cao. Trong đó, tiền lương cơ bản (lương cứng) chiếm tỷ lệ 55 % < - 0 trong tổng quỹ tiền lương của người lao động và tiền lương mềm (tiền lương gắn với mức độ hoàn thành công việc của người lao động và lợi nhuận của DN) 45% < - 100% tổng quỹ tiền lương của người lao động (toàn bộ quỹ tiền lương là lương mềm)

- Mô hình doanh nghiệp áp dụng phương pháp trả lương có mức độ linh hoạt khá cao. Trong đó, tiền lương cơ bản bằng 55 - 70% tổng quỹ tiền lương của người lao động và tiền lương mềm 30 - 45% tổng quỹ tiền lương.

- Mô hình doanh nghiệp áp dụng phương pháp trả lương có mức độ linh hoạt trung bình. Trong đó, tiền lương cơ bản bằng 71 - 83% tổng quỹ tiền lương của người lao động và tiền lương mềm 17 - 29% tổng quỹ tiền lương....

- Mô hình doanh nghiệp áp dụng phương pháp trả lương có mức độ linh hoạt thấp. Trong đó, tiền lương cơ bản

bằng 84 - 90% tổng quỹ tiền lương của người lao động và tiền lương mềm 10 - 16% tổng quỹ tiền lương.

- Từ nghiên cứu thực trạng kết cấu thu nhập của người lao động trong các doanh nghiệp cho thấy, các doanh nghiệp có lợi nhuận đạt được/ một lao động cao hơn là ở tỷ lệ tiền lương/ tổng thu nhập của người lao động trong khoảng 76 - 85%. Do vậy, khuyến nghị các doanh nghiệp chú ý tới các tỷ lệ này trong kết cấu thu nhập của người lao động và quan tâm thực hiện các giải pháp tăng thêm các khoản ngoài tiền lương cho người lao động như tiền thưởng từ lợi nhuận, tiền trợ cấp, phúc lợi./.

---

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Luật Lao động của nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam (sửa đổi, bổ sung năm 2002, 2006, 2007), NXB Lao động - Xã hội.
2. Luật Bảo hiểm xã hội và các văn bản hướng dẫn, Nhà xuất bản Tài chính, 2007.
3. Chính sách tiền lương - Kinh nghiệm của một số nước, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, 2005.
4. Bộ số liệu kết quả điều tra Tiền lương - Bảo hiểm xã hội, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội các năm 2008 - 2010.
5. Nghiên cứu Kết cấu tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp, Trần Văn Hoan, Nguyễn Thị Huyền, Đinh Thị Vân, Dự án hợp tác N/C TLTT Viện KHLĐXH và ILO, 2012.

# TIỀN LƯƠNG THU NHẬP VÀ TỶ LỆ HOÀN TRẢ TIỀN LƯƠNG TRÊN THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

*Th.s. Nguyễn Huyền Lê, CN. Nguyễn Thị Huyền  
Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

**Tóm tắt:** Trong quá trình phát triển kinh tế của đất nước, thị trường lao động luôn là mối quan tâm cao nhất, đó là nơi cung ứng nguồn lao động và sử dụng nguồn lao động có hiệu quả tạo ra giá trị gia tăng cho nền kinh tế. Từ kết quả khảo sát thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh do Viện Khoa học lao động và Xã hội phối hợp với Viện Friedrich Ebert thực hiện tháng 8 năm 2011, nhóm nghiên cứu của Viện Khoa học Lao động và Xã hội đi sâu vào nghiên cứu tiền lương và thu nhập mà người lao động được hưởng từ giá trị mà họ tạo ra – đây là một nhân tố thường được sử dụng để đánh giá về thị trường lao động. Phân tích tiền lương, thu nhập và tỷ lệ hoàn trả tại địa bàn thành phố Hồ Chí Minh cho thấy nhiều kết quả đáng chú ý về một thị trường lao động phát triển, có mật độ lao động cao như thành phố Hồ Chí Minh.

**Từ khóa:** tiền lương, thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh, tỷ lệ hoàn trả

**Summary:** In the process of economic development, labor market always attracts the highest consideration, which supplies labor and uses labor force effectively and creates the value added to the economy. Through the Ho Chi Minh City's labor market survey, which was conducted by ILSSA and Friedrich Ebert Institute on August 2011, research team of ILSSA focuses on studying wage and income that labors are entitled from their creating value – this is a factor which is always used to assess the labor market. The analysis on wage, income and rate of return in Ho Chi Minh City shows noticeable results of a developed labor market with the highest labor density like HoChiMinh City.

**Keywords:** Wage, HCM city's labor market, rate of return

**T**rên cơ sở mẫu khảo sát tương đối lớn bao gồm 3500 hộ gia đình với 13.008 nhân khẩu (trong đó hơn 80% là người từ 15 tuổi), khảo sát thực hiện trên phạm vi 52 phường trong 19 quận, gồm cả lao động định cư và lao động di cư trong ở khu vực chính thức và phi chính thức đại diện cho địa bàn thành phố Hồ Chí Minh, phần nghiên cứu này đi sâu vào phân tích tác động các yếu tố ảnh hưởng tới tiền lương và thu nhập người lao

động và tỷ lệ hoàn trả cho thời gian đi học và làm việc của người lao động.

## **1. Thực trạng tiền lương từ kết quả khảo sát**

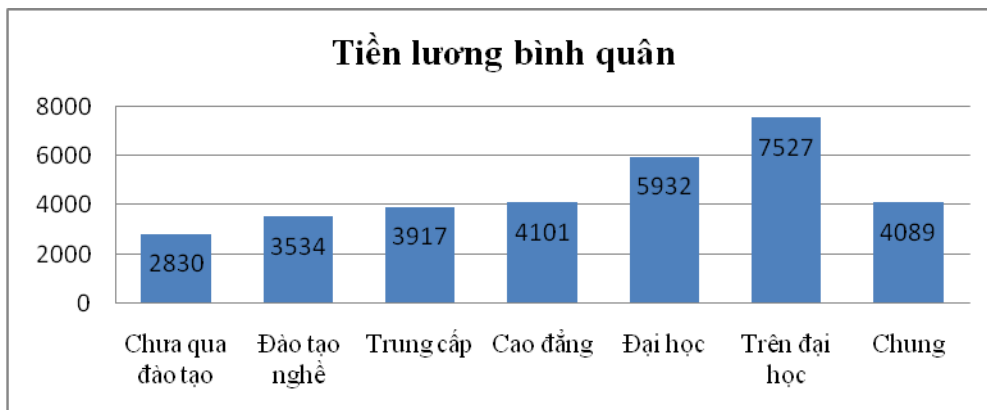
Mức tiền lương danh nghĩa bình quân trên thị trường qua kết quả khảo sát là 4.089 ngàn đồng/lao động/tháng, khá cao so với mức bình quân chung cả nước hoảng 2.900 ngàn đồng/lao động/tháng<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Số liệu tính toán từ điều tra Lao động – Việc làm 6 tháng đầu năm 2011, TCTK.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy tiền lương có xu hướng tăng dần theo mức tăng của các cấp trình độ chuyên môn kỹ thuật, lao động có trình độ trên đại học có mức lương bình quân cao nhất, đạt 7.527 ngàn đồng/lao động/tháng, cao gần gấp đôi (1.84 lần) so với mức tiền lương

bình quân chung của tất cả lao động, thấp nhất là lao động chưa qua đào tạo, đạt 2.830 ngàn đồng/lao động/tháng. Lao động nam vẫn có tiền lương bình quân cao hơn lao động nữ (1.2 lần), tương ứng là 4.400 ngàn đồng/lao động/tháng và 3600 ngàn đồng/lao động/tháng.

**Hình 1: Tiền lương bình quân của lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật (nghìn đồng/tháng)**

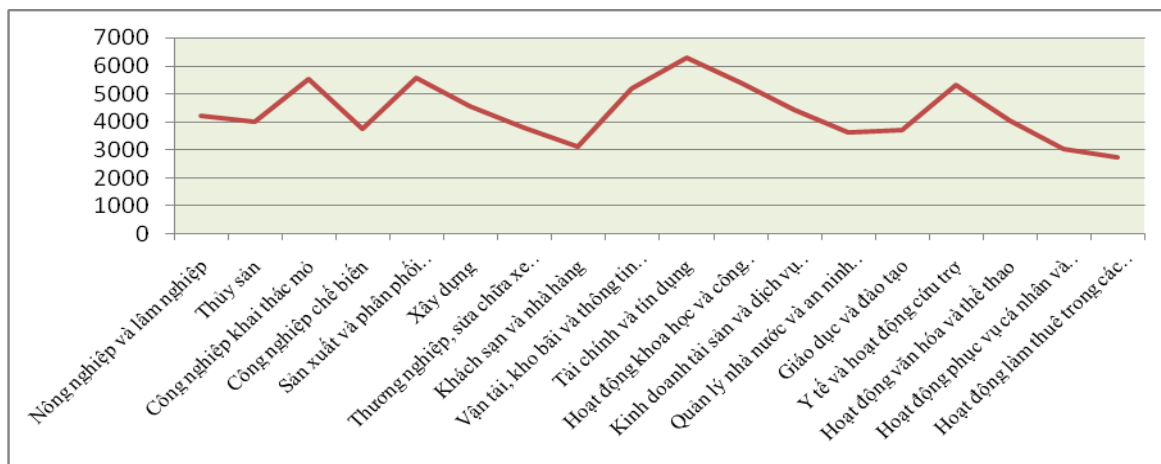


Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra “Thị trường lao động TP.HCM” 2011.

*Tiền lương theo ngành:* Kết quả khảo sát cho thấy, các ngành có tiền lương cao nhất là (1) Tài chính và tín dụng (6.269 ngàn đồng/tháng), (2) Sản xuất và phân phối điện, nước và khí (5.534 ngàn đồng/tháng), (3) Công nghiệp khai thác mỏ (5.500), (4) Hoạt động khoa học và công nghệ (5.388 ngàn

đồng/tháng) và (5) Y tế và hoạt động cứu trợ (5.310 ngàn đồng/tháng). Những ngành có tiền lương thấp nhất là hoạt động làm thuê cá nhân và hộ gia đình (2.722 ngàn đồng/tháng) và hoạt động phục vụ cá nhân và công cộng (2.998 ngàn đồng/tháng).

**Hình 2: Tiền lương bình quân theo ngành kinh tế (nghìn đồng/tháng)**



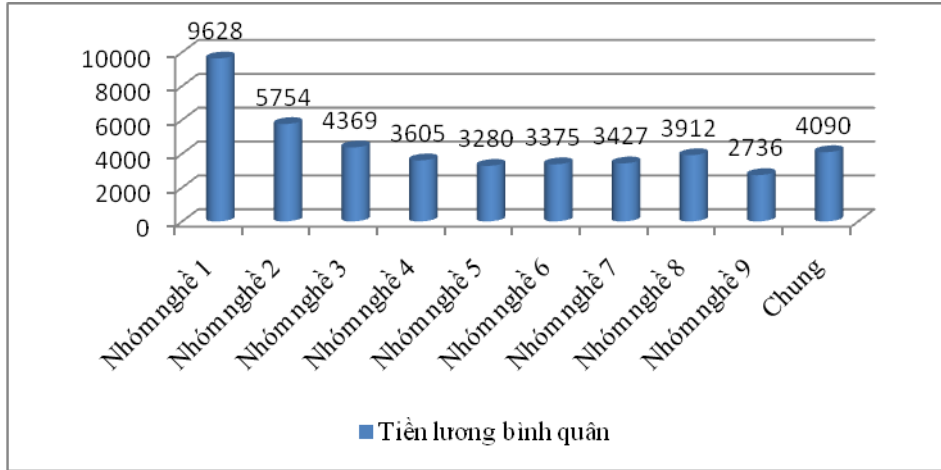
Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra “Thị trường lao động TP.HCM” 2011.



**Tiền lương theo nghề công việc:**  
 Tiền lương theo nghề tại TTLĐ TP HCM cho thấy phù hợp với xu thế của thị trường lao động phát triển và phù hợp với nhóm nghề công việc, người lao động làm nghề đòi hỏi trình độ càng cao thì mức lương mà họ được hưởng cũng cao. Hình dưới đây cho thấy mức lương

của lao động làm lãnh đạo (nhóm nghề 1) là cao nhất; sau đó là mức lương của lao động là cán bộ /chuyên viên kỹ thuật bậc cao (nhóm nghề 2), chuyên môn kỹ thuật bậc trung nhóm nghề 3); thấp hơn nữa là mức lương của nhân viên, công nhân kỹ thuật và lao động phổ thông (nhóm nghề 9).

**Hình 3: Tiền lương của lao động theo nghề công việc (nghìn đồng/tháng)**

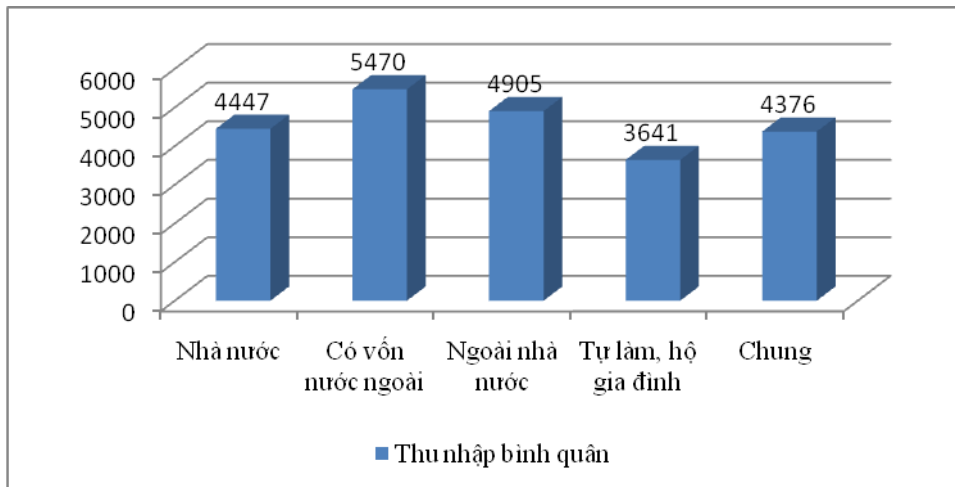


Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra “Thị trường lao động TP.HCM” 2011.

**Theo khu vực làm việc:** Có sự chênh lệch tương đối giữa thu nhập ở khu vực tự làm, hộ gia đình với khu vực kinh tế khác. Kết quả khảo sát cho thấy, thu nhập bình quân của người lao động làm việc trong khu vực này đạt 3.6 triệu đồng/người/tháng, chỉ bằng 66% khu vực có vốn đầu tư nước ngoài và khoảng

80% các khu vực khác. Nguyên nhân chủ yếu là do việc làm trong khu vực này có năng suất thấp. Mức lương bình quân thấp trong khu vực kinh tế tự làm và kinh tế hộ gia đình là vấn đề rất đáng chú ý khi khu vực này chiếm đến 48% tổng số việc làm trong nền kinh tế của thành phố.

**Hình 4: Thu nhập bình quân theo khu vực làm việc (nghìn đồng/tháng)**

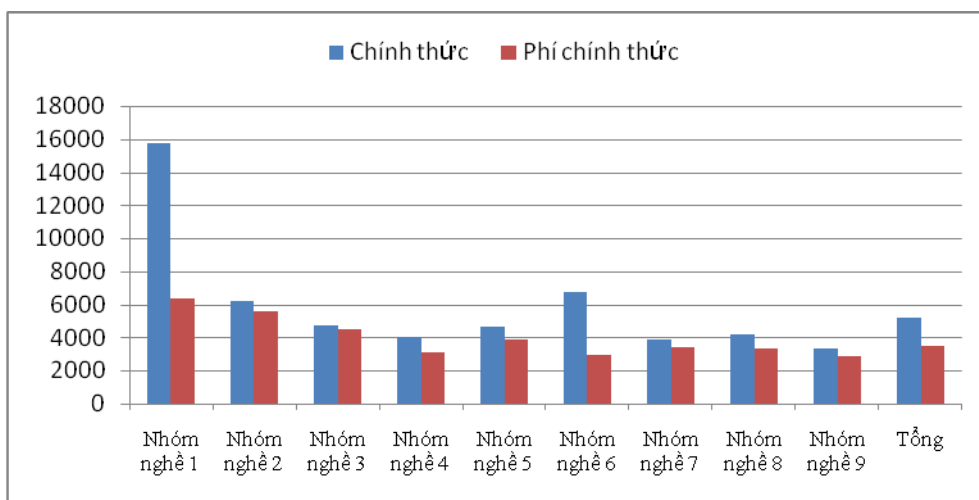


Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra “Thị trường lao động TP.HCM” 2011.

Tiền lương/thu nhập của việc làm phi chính thức: Kết quả về tiền lương của việc làm phi chính thức một lần nữa khẳng định sự khác biệt và không an sinh của việc làm phi chính thức, việc làm phi chính thức có thời giờ làm việc nhiều hơn nhưng lại có mức thu nhập thấp hơn so với việc làm chính thức. Hình dưới đây chỉ ra cho thấy ở tất cả

các nhóm nghề, lao động chính thức luôn luôn có mức thu nhập cao hơn lao động phi chính thức và đặc biệt có khoảng cách xa ở nhóm nghề 1 – nhóm lãnh đạo (tương ứng là 15.700 ngàn đồng/tháng và 6.300 ngàn đ/tháng) và nhóm 6 – thợ thủ công có kỹ thuật (tương ứng là 6.800 ngàn đồng/tháng và 2.900 ngàn đ/tháng).

**Hình 5: Thu nhập bình quân theo tính chính thức của việc làm và nghề công việc (nghìn đồng/tháng)**



Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra “Thị trường lao động TP.HCM” 2011.

## 2. Tác động của các yếu tố đến tiền lương và thu nhập người lao động.

Theo lý thuyết, tiền lương và thu nhập thường bị ảnh hưởng bởi các yếu tố như trình độ học vấn, giới tính, tuổi, số năm kinh nghiệm làm việc, ngành, nghề làm việc,...

Để đánh giá tác động của các yếu tố này đến tiền lương, sử dụng mô hình kinh tế lượng để mô tả mối quan hệ giữa các đặc điểm cá nhân với tiền lương giờ của người lao động:

$$\ln Wage_i = a_i * X_i + \varepsilon_i$$

Phương trình tổng quát có dạng:

$$\ln Wage_i = a_0 + a_1 * gender_i + a_2 * tuoi_i + a_3 * exp_i + a_4 * exp2_i + a_5 * Ni + a_6j * HCSNi + a_7 * nhap_cu + a_8 * lhdni + a_9 * Nganhij + \varepsilon_i$$

Trong đó,

**Biến độc lập**: là một vector Xi của các đặc điểm có thể quan sát được của người lao động thứ 'i', bao gồm các biến: giới tính, kinh nghiệm, trình độ đào tạo, khu vực làm việc, tình trạng nhập cư, loại hình doanh nghiệp, ngành làm việc.

**Biến phụ thuộc**:  $\ln wage_i$  là tiền lương giờ/thu nhập bình quân giờ của người đó.

$\varepsilon_i$  là phần dư với giá trị trung bình = 0 (bao gồm tác động của từng đặc điểm không thể quan sát được như năng lực cá nhân, các mối quan hệ xã hội...). Giả định rằng  $\varepsilon_i$  không tương quan với các đặc điểm có thể quan sát được  $X_i$ .

Kết quả hồi qui cho được ở bảng sau:

**Bảng 2: Kết quả hồi qui cho tiền lương và thu nhập của người lao động**

	Lnluongbqh	Lntnbqh
Gender	0.155 (10.79)**	0.162 (10.98)**
Exp	-1.69 0.026 (10.04)**	(2.22)* 0.026 (10.41)**
exp2	-0.0004 (5.31)**	-0.0004 (6.66)**
N5 – Đại học	0.873 (19.68)**	0.875 (16.45)**
HCSN	-0.125 (3.65)**	-0.151 (3.58)**
nhap_cu	0.102 (3.11)**	0.195 (5.28)**
L1	-0.053 (2.01)*	0.021 -0.65
L2	0.103 (2.97)**	0.116 (2.72)**
Ngành công nghiệp chế biến	-0.014 -0.45	-0.003 -0.11
Ngành xây dựng	0.114 (2.97)**	0.106 (2.59)**
Ngành dịch vụ	0.088 (2.91)**	0.136 (4.63)**
Khu vực hành chính công	-0.204 (4.62)**	-0.17 (3.36)**
Ngành giao duc, y tế	-0.056 -1.46	-0.016 -0.38
Constant	3.363 (66.27)**	3.288 (64.50)**
Observations	4203	6050
R-squared	0.47	0.37
Absolute value of t statistics in parentheses		
* significant at 5%; ** significant at 1%		

*Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra “Thị trường lao động TP.HCM” 2011.*

Với độ tin cậy là 95% và phân tích tác động của các yếu tố trong trường hợp các yếu tố khác không đổi, mô hình về tiền lương và thu nhập có hệ số  $R^2 = 0.47$  và thu nhập có hệ số  $R^2 = 0.37$  cho thấy các biến độc lập trong mô hình

giải thích được 47% sự thay đổi của biến tiền lương và 37% sự thay đổi của biến thu nhập.

Từ kết quả hồi quy có thể thấy tác động của các yếu tố như giới tính, kinh nghiệm, trình độ, tình trạng nhập cư là

cùng chiều với tiền lương và thu nhập. Trong đó người lao động là nam có thu nhập hay tiền lương cao hơn người lao động là nữ tới trên 15%, điều này cũng phản ánh rằng trong các công việc tạo ra thu nhập, người lao động là nam có khả năng tạo ra năng suất lao động cao hơn, nữ giới có thể có những thời gian nghỉ việc (như sinh con,...).

Tương tự như vậy đối với kinh nghiệm của người lao động, người lao động có kinh nghiệm cao sẽ có mức thu nhập cũng như tiền lương cao hơn những người có kinh nghiệm thấp, cứ hơn mỗi một năm kinh nghiệm thì tiền lương của người lao động có khả năng cao hơn khoảng 2.6 %, tuy nhiên kinh nghiệm đối với mỗi ngành nghề là khác nhau, có những ngành/ngành đòi hỏi có sự tích lũy kinh nghiệm, lao động trí lực cao có xu hướng có thu nhập cao hơn nhưng những ngành đòi hỏi thể lực nhiều hơn ví dụ như trong ngành may mặc thì chỉ đến một giới hạn kinh nghiệm không còn là biến tạo ra chênh lệch thu nhập cao hơn nữa.

Xét tác động của trình độ đối với tiền lương và thu nhập, sử dụng trình độ chưa qua đào tạo là trình độ tham chiếu, có thể thấy từ mô hình, trình độ càng cao, tác động tăng lương cũng như thu nhập càng cao. Đạt mức cao nhất là trình độ trên đại học, tiền lương/ thu nhập tăng 87% so với mức trình độ chưa qua đào tạo. Điều này cũng cho thấy tại địa bàn thành phố Hồ Chí Minh, là địa bàn kinh tế phát triển, thu hút nguồn lao động chất lượng cao, do đó trình độ càng cao sẽ càng có cơ hội có mức lương cao hơn các trình độ thấp.

So sánh mức lương và thu nhập ở khu vực hành chính sự nghiệp và khu vực thị trường, tiền lương của người lao động ở khu vực hành chính sự nghiệp thấp hơn khu vực tư nhân là 12%.

Theo loại hình sở hữu, lấy doanh nghiệp nhà nước để so sánh thì có thể thấy tiền lương cũng như thu nhập của lao động trong doanh nghiệp nhà nước cao hơn khu vực tư nhân tới 10%.

Khi so sánh tiền lương/thu nhập giữa ngành xây dựng, dịch vụ và hành chính công so với ngành dịch vụ công cộng khác cho thấy việc làm ở ngành dịch vụ hay xây dựng, có mức lương/thu nhập cao hơn người làm trong ngành dịch vụ công cộng khác, tuy nhiên người làm trong khu vực hành chính công thì có tiền lương thấp hơn người làm trong ngành dịch vụ công cộng khác.

### **3. Tỷ lệ hoàn trả tiền lương/thu nhập.**

Phân tích tỷ lệ hoàn trả của người lao động trong thành phố Hồ Chí Minh, căn cứ vào mô hình phân tích tỷ lệ hoàn trả Mincerian, xây dựng phương trình hồi quy:

$$y_i = f(s_i, x_i, z_i) + u_i \quad (1)$$

Trong đó  $y_i$  là thu nhập từ thị trường lao động (số giờ) được tính theo lôgarit cho cá nhân  $i$ ;  $s_i$  là năm hoàn thành việc đi học/đào tạo,  $x_i$  là ma trận các đặc điểm cá nhân khác ngoài trình độ, ví dụ như kinh nghiệm, kinh nghiệm được tính bình phương, giới tính, và  $z_i$  là ma trận về bối cảnh cụ thể.

**Bảng 3: Kết quả hồi quy cho tỷ lệ hoàn trả**

LN(thu nhập bình quân giờ)	Nam	Nữ	Chung	Phương trình với trình độ đào tạo	Phương trình với bình phương năm đi học
Số năm đi học	0.068	0.058	0.064		-0.048
	(24.19)**	(17.69)**	(30.01)**		(5.04)**
Số năm đi học bình					0.005
					(12.09)**
Kinh nghiệm	0.03	0.016	0.025	0.026	0.025
	(8.30)**	(3.71)**	(8.86)**	(9.67)**	(9.03)**
Kinh nghiệm bình	-0.0005	-0.0002	-0.0004	-0.001	0
	(4.68)**	-1.83	(4.73)**	(6.27)**	(5.05)**
Nhập cư	0.225	0.164	0.198	0.174	0.185
	(4.09)**	(2.51)*	(4.67)**	(4.23)**	(4.42)**
Đào tạo sơ cấp				0.064	
				(3.30)**	
Trung cấp				0.26	
				(8.69)**	
Cao đẳng				0.32	
				(8.68)**	
Đại học				0.695	
				(31.58)**	
Đại học trở lên				0.919	
				(15.86)**	
_cons				2.506	2.424
				(133.68)**	(38.07)**
R2	0.2	0.15	0.18	0.19	0
N	3,165	2,485	5,650	6,050	5,650

Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra “Thị trường lao động TP.HCM” 2011.

Kết quả ước lượng theo các mô hình cơ sở như trên ta cho thấy:

- Tỷ lệ hoàn trả theo số năm đi học: Việc đi học thêm 1 năm có tác động làm tăng tiền lương của người lao động là 6.4%. Vẫn còn có sự khác biệt giữa nam và nữ, tỷ lệ hoàn trả cho thời gian đi học của nam cao hơn nữ là 1%, tỷ lệ hoàn trả của nam cao hơn tỷ lệ hoàn trả chung của toàn mẫu. Điều này có thể giải thích rằng, lao động nam làm việc ở những ngành có mức thu nhập cũng như tiền

lương cao như ngành xây dựng so với lao động nữ do đó mức lương trung bình của nam theo tỷ lệ hoàn trả cũng cao hơn nữ.

- Tỷ lệ hoàn trả theo số năm làm việc (kinh nghiệm): Với hệ số của biến kinh nghiệm là dương và có ý nghĩa thống kê như trong kết quả ước lượng thể hiện kinh nghiệm cao 1 năm thì người lao động có mức lương cao hơn 2.5%, tương tự như đã phân tích ở trên, theo kết quả mô hình hệ số của biến kinh nghiệm bình phương lại có giá trị nhỏ

hơn 0 (-0.0004) cho thấy khi kinh nghiệm quá cao (trên 31 năm) thì việc tăng kinh nghiệm không còn có tác động làm tăng tiền lương/thu nhập của người lao động nữa. Cũng vẫn tồn tại sự khác biệt giữa nam và nữ khá cao khi tỷ lệ hoàn trả từ số năm làm việc của nam là cao hơn nữ (tương đương 8.3% so với 3.7%).

- Tỷ lệ hoàn trả của lao động làm việc tại doanh nghiệp theo hình thức sở hữu: Với mỗi năm đi học tăng thêm, tỷ lệ hoàn trả ở doanh nghiệp nhà nước vào

doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tương ứng mức 7.4% và 7.5%. Đối với mỗi năm kinh nghiệm tăng thêm, tỉ lệ hoàn trả ở doanh nghiệp nhà nước vào doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tương ứng mức 3.4% và 2.2%. Thấp nhất là ở doanh nghiệp tư nhân. Điều này cho thấy khu vực nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có khả năng thu hút lao động lao động có trình độ và kinh nghiệm cao hơn do đặc điểm về môi trường lao động và phúc lợi xã hội trong những loại hình doanh nghiệp này.

**Bảng 4: Hồi quy tỉ lệ hoàn trả của lao động làm việc tại doanh nghiệp theo hình thức sở hữu (%)**

Lntnbqh	DNNN	DNTN	DNFDI
yearscl11	0.074	0.059	0.075
Gender	0.069	0.153	0.199
Exp	0.034	0.022	0.023
exp2	-0.001	0.000	0.000
nhap_cu	0.465	0.214	-0.028
_cons	1.668	1.842	1.816
R2	0.2832	0.1549	0.397
N	1126	4134	356

*Nguồn: Tính toán từ số liệu điều tra “Thị trường lao động TP.HCM” 2011.*

## 5. Kết luận

Với những kết quả phân tích ở trên, có thể thấy tiền lương và thu nhập của người lao động đạt mức khá cao so với cả nước. Đây cũng là địa bàn có mức chênh lệch thu nhập đối với các ngành nghề và vị trí lớn. Tuy nhiên tiền lương cũng là dấu hiệu trên thị trường lao động, những ngành, nghề có tiền lương cao ngoài yêu cầu về tính phức tạp cũng thể hiện sự khan hiếm trên thị trường, ở đây nhóm công nhân kỹ thuật hoặc lao động phổ thông cũng có mức tiền lương cao cùng với các nhóm nghề đòi hỏi trình độ cao hơn cũng cho thấy thị trường vẫn rất cần nhóm lao động có kỹ thuật (qua đào tạo nghề) và thậm chí là lao động phổ thông. Tỷ lệ hoàn trả tốt

theo trình độ và có kinh nghiệm cũng cho thấy TP HCM sẽ vẫn là địa bàn có khả năng thu hút lao động có trình độ tương đối cao, do tỉ lệ hoàn trả tốt đối với thời gian đi học và thời gian làm việc đặc biệt đối với loại hình doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

Đồng thời với khoảng cách tiền lương giữa khu vực hành chính sự nghiệp và khu vực thị trường cũng là vấn đề đáng quan tâm do trình độ càng cao thì khoảng cách càng lớn, đây cũng là khó khăn trong việc tạo ra sự thu hút người lao động có trình độ cao trong khu vực hành chính sự nghiệp thông qua chế độ tiền lương./.

# XU HƯỚNG TIỀN LƯƠNG 2006 – 2010 Ở VIỆT NAM

*Ths. Phạm Minh Thu*

*Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

**Tóm tắt:** Bài viết này xem xét xu hướng về tiền lương ở Việt Nam trong khoảng thời gian 2006 đến 2010, cung cấp thông tin về mức tiền lương và xu hướng tiền lương trên thị trường lao động theo vùng, khu vực kinh tế, ngành kinh tế, .... Qua đó đưa ra những hàm ý chính sách về tiền lương và thị trường lao động trong thời kỳ tới.

**Từ khóa:** xu hướng tiền lương, tiền lương

**Summary:** This article reviews the wage trend in Vietnam during 2006-2010, provides information on wage level and wage trend by regions, sectors, economic sectors, etc. Thereby proposes implications for wage policies and labor market in the forthcoming.

**Keywords:** wage trend, wage

## 1. Mở đầu

Lao động làm công ăn lương và mức tiền lương là những vấn đề chủ chốt trong phân tích về việc làm và thị trường lao động. Cùng với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chuyển dịch cơ cấu kinh tế kéo theo chuyển dịch cơ cấu lao động sẽ gia tăng số lao động làm công ăn lương. Tỷ lệ lao động làm công ăn lương chiếm khoảng 21,5% lao động có việc làm vào năm 2006 đã tăng lên 34,5% vào năm 2010 với số lượng lao động làm công ăn lương lên đến gần 17 triệu lao động. Đời sống của người lao động làm công ăn lương rất phụ thuộc vào mức tiền lương được trả. Tiền lương là một trong những vấn đề trọng tâm trong quan hệ lao động giữa các bên. Tại Việt Nam, hầu hết các cuộc đình công, tranh chấp lao động đều có nguyên nhân từ vấn đề tiền lương<sup>6</sup>. Bài viết sử

dụng số liệu Thống kê hàng năm và Điều tra Mức sống dân cư 2006, 2008, 2010 và Tổng điều tra doanh nghiệp 2006, 2009 của Tổng cục Thống kê để phân tích xu hướng tiền lương trong giai đoạn 2006-2010.

## 2. Xu hướng tiền lương 2006-2010

### 2.1. Tiền lương danh nghĩa

**Bảng 1. Tiền lương bình quân tháng, 2006-2010**

	Tiền lương bình quân tháng (1.000đ/người)			Tốc độ tăng (%/năm)	
	2006	2008	2010	2006-10	2008-10
Chung	1042	1552	2691	26.77	31.66

*Nguồn: Tính toán từ Điều tra Mức sống dân cư, TCTK*

nhanh trong 2 năm 2007 và 2008. Trong năm 2008, cả nước có 720 cuộc đình công, gấp 4,7 lần so với năm 2005 và gấp hơn 10 lần so với năm 2000 – Số liệu của Bộ LĐTBXH.

<sup>6</sup> Tranh chấp và đình công có xu hướng gia tăng mạnh trong thời gian kể từ năm 2006, đặc biệt tăng

Theo số liệu VHLSS, mức tiền lương bình quân trên thị trường năm 2010 đạt 2.691.000đ/lao động/tháng (bảng 1), cao gấp 3,68 lần mức tiền lương tối thiểu chung<sup>7</sup>. Trong khi đó năm 2006, mức tiền lương bình quân chung đạt 1.042.000đ/lao động/tháng, gấp 2,32 lần mức tiền lương tối thiểu chung<sup>8</sup>.

Trong thời kỳ 2006-2010, tiền lương danh nghĩa đã tăng bình quân 26.77%/năm, mức tăng cao nhất từ trước đến nay<sup>9</sup>, bất chấp những tác động tiêu cực của khủng hoảng kinh tế. Đặc biệt, trong hai năm cuối của thời kỳ này, tốc độ tăng tiền lương lên đến 31,66%/năm. 2006-2010 cũng là thời kỳ có tỷ lệ lạm phát rất cao (12,6%/năm). Sau khi giảm trừ yếu tố lạm phát, tiền lương thực tế chỉ tăng 12,59%/năm(2006-2010); 20,66%/năm (2008-2010). Tuy nhiên đây đã là tốc độ tăng tương đương với Trung Quốc trong bối cảnh tiền lương chung nền kinh tế toàn cầu chỉ tăng bình quân 2%/năm trong những năm 2006-2009<sup>10</sup>.

Đóng góp vào tốc độ tăng tiền lương nói trên, bên cạnh yếu tố lạm phát, tăng trưởng cũng là một động lực chính. Trong bối cảnh hậu khủng hoảng kinh tế toàn cầu, nền kinh tế Việt Nam tiếp tục tăng trưởng với tốc

độ khá nhanh và ổn định. Việt Nam là một trong những nền kinh tế tăng trưởng nhanh nhất trong khu vực Đông Á Thái Bình Dương (EAP) trước cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu, và vẫn duy trì được vị trí đó cả sau khủng hoảng<sup>11</sup>.

Mức tiền lương bình quân có sự khác biệt theo vùng địa lý kinh tế (bảng 2). Tại thời điểm 2010, vùng Đông Nam Bộ và đồng bằng sông Hồng là hai vùng có mức lương cao nhất và cách biệt với các vùng còn lại. Đây là hai vùng kinh tế năng động nhất, thu hút nhiều đầu tư nước ngoài nhất, qua đó cũng gây sức ép lớn về dịch chuyển lao động.

Vùng đồng bằng sông Cửu Long là vùng có tốc độ tăng tiền lương cao nhất trong thời kỳ 2006-2010 (29,5%/năm-bảng 2), mặc dù là vùng có mức lương bình quân thấp nhất. Tốc độ tăng cao đã giúp thu hẹp khoảng cách tiền lương giữa vùng này với các vùng còn lại.

Có sự chênh lệch khá lớn giữa mức tiền lương của người lao động trong khu vực kinh tế hộ gia đình với khu vực kinh tế khác. Năm 2010, tiền lương bình quân của người lao động làm việc trong khu vực này đạt 1.973.000đ/người/tháng, chỉ bằng 62-63% mức lương bình quân của người lao động trong các khu vực còn lại. Nguyên nhân chủ yếu là do việc làm trong khu vực này có năng suất thấp. Mức lương bình quân thấp trong khu vực kinh tế hộ gia đình là vấn đề rất đáng chú ý khi khu vực này chiếm đến 84,9% tổng số việc làm trong nền kinh tế.

Khu vực kinh tế tư nhân là khu vực có mức tăng tiền lương cao nhất trong thời kỳ qua với bình quân 30,4%/năm (bảng 3). Tốc độ tăng này giúp cho mức tiền lương trong khu vực tư nhân đã có

<sup>7</sup> Tiền lương tối thiểu chung do Chính phủ qui định theo Nghị định số 28/2010/NĐ-CP ngày 25 tháng 03 năm 2010 là 730.000đ/người/tháng. Bên cạnh tiền lương tối thiểu chung, Chính phủ cũng đã ban hành các mức tiền lương tối thiểu áp dụng cho các doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác nhau theo 4 vùng.

<sup>8</sup> Tiền lương tối thiểu chung do Bộ LĐTBXH qui định theo Thông tư số 15/2007/TT-BLĐTBXH ngày 31 tháng 08 năm 2007 là 450.000đ/người/tháng.

<sup>9</sup> Trong thời kỳ 2002-2006, tiền lương danh nghĩa bình quân tăng 9%/năm, tính toán từ VHLSS.

<sup>10</sup> ILO (2010), Global Wage Report 2010/2011 Wage in the time of crisis.

<sup>11</sup> WB (2010), Báo cáo Cập nhật Tình hình Kinh tế Việt Nam.



cải thiện đáng kể trong khoảng cách với khu vực có mức tiền lương dẫn đầu là khu vực kinh tế Nhà nước. Năm 2006, tỷ lệ tiền lương trong khu vực tư nhân so

với khu vực Nhà nước là 73,5% thì đến năm 2010, tỷ lệ này đã tăng 13,6 điểm % lên 87,1%.

**Bảng 2. Tiền lương bình quân tháng theo vùng, 2006-2010**

Đơn vị tính: 1.000đ/người

Vùng kinh tế	Tiền lương bình quân tháng			Tốc độ tăng (%/năm)	
	2006	2008	2010	2006-10	2008-10
Đồng bằng sông Hồng	1014	1429	2709	27.85	37.67
Miền núi phía Bắc	1001	1459	2531	26.08	31.70
Miền Trung	949	1406	2424	26.43	31.28
Tây Nguyên	1010	1730	2561	26.18	21.66
Đông Nam Bộ	1306	1975	2990	23.01	23.06
Đồng bằng sông Cửu Long	831	1257	2337	29.51	36.38

*Nguồn: Tính toán từ Điều tra Mức sống dân cư, TCTK*

**Bảng 3. Tiền lương bình quân tháng theo hình thức sở hữu, 2006-2010**

Đơn vị tính: 1.000đ/người

Hình thức sở hữu	Tiền lương bình quân tháng			Tốc độ tăng 06-10	Tốc độ tăng 08-10
	2006	2008	2010	(%/năm)	(%/năm)
Hộ gia đình	753	1084	1973	27.22	34.90
Tư nhân	986	1551	2849	30.40	35.56
Nhà nước	1341	2082	3272	24.98	25.36
Đầu tư nước ngoài	1236	1623	3034	25.18	36.74

*Nguồn: Tính toán từ Điều tra Mức sống dân cư, TCTK*

Quá trình tái cấu trúc lại các doanh nghiệp Nhà nước, sự phát triển năng động của khu vực tư nhân và chính sách cải cách tiền lương hướng đến một mức lương tối thiểu chung đã thúc đẩy nhanh quá trình thu hẹp khoảng cách tiền lương giữa các khu vực kinh tế.

Năm 2010, bốn ngành có mức tiền lương bình quân tháng cao nhất có thể liệt kê bao gồm: (1) Tài chính và tín dụng (5.014.000đ/người), (2) Hoạt động

khoa học và công nghệ (4.757.000đ/người), (3) Kinh doanh tài sản và dịch vụ tư vấn (4.219.000đ/người) và (4) Giáo dục và đào tạo (4.108.000đ/người). Những ngành này luôn giữ vị trí dẫn đầu trong khoảng thời gian 2006-2010. Trong khi hai ngành có mức lương thấp nhất là Hoạt động làm thuê trong các hộ gia đình (1.570.000đ/tháng) và Nông nghiệp, lâm nghiệp (1.931.000đ/người).

**Bảng 4. Xếp hạng tiền lương bình quân tháng\* theo ngành kinh tế, 2006-2010**

Đơn vị tính: 1.000đ/người

Ngành kinh tế	2006	2008	2010	Tốc độ tăng TL 06-10 (%/năm)
Nông nghiệp và lâm nghiệp	17	17	16	30.96
Thủy sản	12	13	14	24.10
Công nghiệp khai thác mỏ	6	4	5	24.37
Công nghiệp chế biến	14	14	13	26.72
Sản xuất và phân phối điện, nước và khí	5	8	12	13.36
Xây dựng	13	12	15	23.59
Thương nghiệp, sửa chữa xe có động cơ	11	9	11	26.05
Khách sạn và nhà hàng	15	16	9	34.91
Vận tải, kho bãi và thông tin liên lạc	7	5	8	21.05
Tài chính và tín dụng	2	1	1	25.82
Hoạt động khoa học và công nghệ	1	2	2	19.87
Kinh doanh tài sản và dịch vụ tư vấn	4	6	3	31.40
Quản lý nhà nước và an ninh quốc phòng	10	10	7	26.92
Giáo dục và đào tạo	3	3	4	27.87
Y tế và hoạt động cứu trợ	8	7	6	25.68
Hoạt động văn hóa và thể thao	9	11	17	9.96
Hoạt động phục vụ cá nhân và công cộng	16	15	10	34.56
Hoạt động làm thuê trong các gia đình	18	18	18	28.52

Nguồn: Tính toán từ Điều tra Mức sống dân cư, TCTK

\*: 1- lương cao nhất; 18- lương thấp nhất

Sự phát triển một số ngành dịch vụ đã làm tăng cầu về lao động trong các ngành này. Một số sự thay đổi đáng kể trong bảng xếp hạng về mức tiền lương bình quân (bảng 4) có thể nhận thấy:

- Ngành Sản xuất và phân phối điện, nước và khí từ vị trí xếp hạng thứ 5 (năm 2006) tụt xuống vị trí thứ 8 (năm 2008) và xuống vị trí thứ 12 (năm 2010) do tốc độ tăng tiền lương ngành này chỉ đạt 13,36%/năm.

- Ngành Hoạt động văn hóa và thể thao từ vị trí thứ 9 (năm 2006) xuống vị trí 11 (năm 2008) và xuống vị trí áp chót 17 (năm 2010) do tốc độ tăng tiền lương ngành này chỉ đạt 9,96%/năm.

- Ngành Khách sạn và nhà hàng, Hoạt động phục vụ cá nhân và cộng

đồng là hai ngành có tốc độ tăng tiền lương cao nhất (trên 34%/năm) đã cải thiện đáng kể vị trí xếp hạng: từ những vị trí cuối (15, 16) lên vị trí ở khu vực giữa (9, 10).

Việt Nam chính thức gia nhập WTO từ năm 2007. Cùng với bước ngoặt đó là hàng loạt cải cách về thể chế, hành chính, hoạt động doanh nghiệp đã tạo thuận lợi phát triển nhiều loại hình doanh nghiệp và ngành kinh tế mới. Những kết quả phân tích tiền lương theo ngành trong thời kỳ 2006-2010 cho thấy lao động những ngành dịch vụ, ngành có giá trị gia tăng cao đã được hưởng lợi từ hội nhập kinh tế, trong khi lao động ngành nông nghiệp, lâm nghiệp lại trở thành nhóm yếu thế trên thị trường lao động.

**Bảng 5. Tiền lương bình quân tháng theo nghề công việc, 2006-2010**

Đơn vị tính: 1.000đ/người

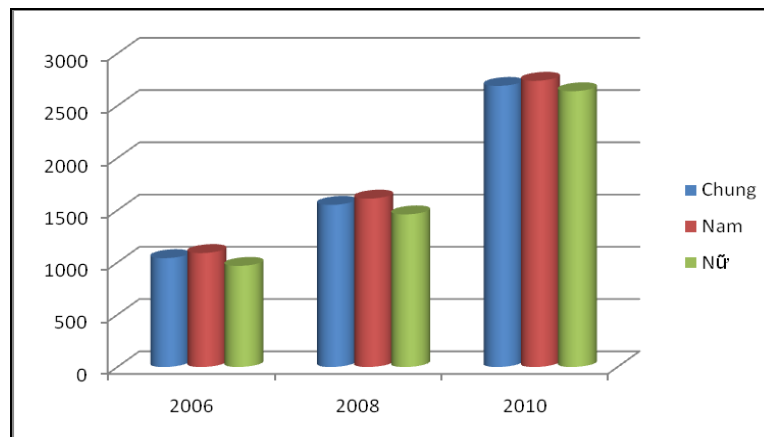
Nghề	2006	2008	2010	Tốc độ tăng TL 06-10 (%/năm)
Lãnh đạo trong các đơn vị	1086	1776	3604	34.98
CMKT bậc cao	1985	3089	4666	23.82
CMKT bậc trung	1427	2161	3307	23.37
Nhân viên sơ cấp, văn phòng	1167	1626	3078	27.44
Nhân viên dịch vụ cá nhân, bảo vệ	841	1260	2497	31.26
Lao động có kỹ thuật trong nông nghiệp	1049	1653	3562	35.75
Thợ thủ công có kỹ thuật	861	1188	2050	24.24
Thợ lắp ráp và vận hành có kỹ thuật	1272	1756	2286	15.78
Lao động giản đơn	718	1012	2267	33.30

Nguồn: Tính toán từ Điều tra Mức sống dân cư, TCTK

Theo nghề công việc, tiền lương của nhóm nghề Chuyên môn kỹ thuật bậc cao có mức cao nhất (4.666.000đ/người/tháng). Tiền lương thấp nhất là của nhóm nghề thợ thủ công có kỹ thuật (2.050.000đ/người/tháng) và lao động giản đơn (2.267.000đ/người/tháng). Tiền lương bình quân tăng cao ở một số nghề cho thấy nhu cầu và sự thiếu hụt lao động trong các nghề này. Bên

cạnh nhu cầu về lao động có chuyên môn kỹ thuật tăng lên theo quá trình phát triển doanh nghiệp thì mức độ đáp ứng của hệ thống đào tạo nghề ở Việt Nam cũng được đánh giá chưa tốt cả về số lượng và chất lượng. Trong bối cảnh thiếu hụt lao động có tay nghề, rất nhiều doanh nghiệp đã tuyển dụng lao động phổ thông để tự đào tạo.

**Hình 2. Tiền lương bình quân tháng theo giới 2006-2010**



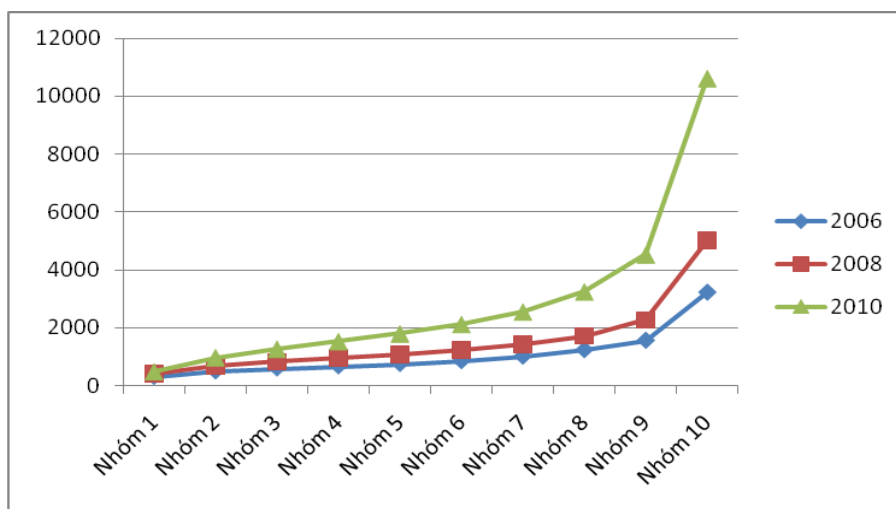
Nguồn: Tính toán từ Điều tra Mức sống dân cư, TCTK

Tiền lương bình quân tháng của lao động nam (2.740.000đ/người) cao hơn của lao động nữ (2.640.000đ/người) tuy nhiên lao động nam có tốc độ tăng tiền lương chậm hơn (25,9%/năm so với 28,5%/năm).

### 2.2 Bất bình đẳng về tiền lương

Tiền lương bình quân tháng theo thập phân vị có sự phân bố không đều giữa 9 nhóm đầu và nhóm 10. Khoảng cách giữa các nhóm từ nhóm 2 đến nhóm 7 là tương đối đều và giá trị không lớn. Tuy nhiên tiền lương bình quân nhóm 10 có khoảng cách rất xa với các nhóm còn lại.

**Hình 3 . Tiền lương bình quân tháng theo thập phân vị (Đơn vị: 1.000đ)**



Nguồn: Tính toán từ Điều tra Mức sống dân cư, TCTK

Trong năm 2006-2010, xu hướng rõ nét là các nhóm tiền lương cao có tốc độ tăng tiền lương cao hơn nhóm còn lại. Trong khi nhóm 10% tiền lương thấp nhất có tốc độ tăng tiền lương bình quân chỉ 11.09%/năm thì nhóm 10% tiền lương cao nhất có tốc độ tăng tiền lương gấp trên 3 lần nhóm 1 (34.7%). Như vậy,

mặc dù tốc độ tăng tiền lương bình quân chung là 26,7%/năm nhưng thực tế chỉ có nhóm 8, 9 và 10 có mức độ tăng cao hơn mức này còn 7 nhóm còn lại (chiếm 70% lao động trên thị trường) có mức tăng thấp hơn mức chung. Xu hướng này khiến khoảng cách tiền lương theo thập phân vị ngày càng gia tăng (xem bảng 6).

**Bảng 6 . Khoảng cách tiền lương và tốc độ tăng tiền lương theo thập phân vị**

	Khoảng cách tiền lương với nhóm thập phân vị thấp nhất			Tốc độ tăng TL bình quân 06-10 (%/năm)
	2006	2008	2010	
Nhóm 1	1	1	1	11.09
Nhóm 2	1.61	1.66	2.03	17.70
Nhóm 3	1.94	2.03	2.66	20.21
Nhóm 4	2.17	2.36	3.22	22.56
Nhóm 5	2.44	2.69	3.78	23.86
Nhóm 6	2.77	3.03	4.47	25.21
Nhóm 7	3.26	3.51	5.38	25.92
Nhóm 8	3.98	4.24	6.86	27.27
Nhóm 9	5.03	5.60	9.57	30.43
Nhóm 10	10.41	12.43	22.52	34.70

Nguồn: Tính toán từ Điều tra Mức sống dân cư, TCTK

Khoảng cách tiền lương ngày càng gia tăng phản ánh bất bình đẳng về tiền lương đã tăng lên. Nguyên nhân chính là do tiền lương của nhóm có tiền lương cao (top earners) thì tăng nhanh còn tiền lương của nhóm có tiền lương “đáy” thì tăng chậm. Khoảng cách về tiền lương cũng phản ánh nhu cầu ngày càng tăng và sự thiếu hụt về lao động trình độ cao ở Việt Nam.

### **3. Kết luận**

Các phân tích trên đây đã cho thấy bức tranh tổng thể về xu hướng tiền lương, năng suất lao động trên thị trường lao động Việt Nam, như sau:

- Tiền lương danh nghĩa cũng như tiền lương thực tế đã tăng rất nhanh trong thời kỳ 2006-2010. Đánh giá về nguyên nhân khách quan, lạm phát và tăng trưởng được cho là 2 yếu tố chính có tác động mạnh mẽ đến tăng tiền lương ở Việt Nam.

- Mức tiền lương bình quân có sự khác biệt theo vùng địa lý kinh tế. Hai vùng Đông Nam Bộ và đồng bằng sông Hồng có mức tiền lương bình quân cao nhất.

- Khoảng cách tiền lương giữa các khu vực kinh tế đã thu hẹp. Khu vực kinh tế tư nhân là khu vực có mức tăng tiền lương cao nhất trong thời kỳ qua. Tiền lương bình quân của người lao động làm việc trong khu vực kinh tế hộ gia đình chỉ bằng 62-63% mức lương bình quân của người lao động trong các khu vực còn lại. Nguyên nhân là do việc làm trong khu vực này có năng suất lao động thấp hơn.

- Những ngành luôn giữ vị trí dẫn đầu trong khoảng thời gian 2006-2010 bao gồm: (1) Tài chính và tín dụng, (2) Hoạt động khoa học và công nghệ, (3) Kinh doanh tài sản và dịch vụ tư vấn và (4) Giáo dục và đào tạo. Trong khi hai ngành có mức lương thấp nhất là hoạt

động làm thuê trong các hộ gia đình và Nông nghiệp, lâm nghiệp.

- Tiền lương bình quân tăng cao ở một số nghề cho thấy nhu cầu và sự thiếu hụt lao động trong các nghề.

- Tiền lương bình quân của nam giới cao hơn ở nữ giới và tăng dần qua từng năm. Điều này cho thấy sự gia tăng bất bình đẳng tiền lương giữa nam và nữ.

- Khoảng cách tiền lương ngày càng gia tăng phản ánh bất bình đẳng về tiền lương đã tăng lên. Nguyên nhân chính là do tiền lương của nhóm có tiền lương cao (top earners) thì tăng nhanh còn tiền lương của nhóm có tiền lương “đáy” thì tăng chậm.

**Hàm ý chính sách:** Tiền lương tăng là điều kiện tốt cho người lao động nhưng cần hướng tới mục tiêu việc làm bền vững có tiền lương tăng trên cơ sở tăng năng suất lao động. Cần đẩy mạnh tạo việc làm trong khu vực kinh tế chính thức trên cơ sở tạo điều kiện mở rộng thúc đẩy khu vực này phát triển hoặc “chính thức hóa” khu vực kinh tế phi chính thức. Tăng cường hiệu quả các chính sách và hoạt động đào tạo nghề hướng đến mục tiêu tăng tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật. Thúc đẩy phát triển kinh tế vùng qua đó thúc đẩy phát triển thị trường lao động để giảm bớt sức ép về bất bình đẳng tiền lương tại 2 vùng kinh tế lớn là đồng bằng sông Hồng và Đông Nam Bộ.

---

### **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- ILSSA (2010), Xu hướng Lao động và Xã hội 2009/2010
- ILSSA (2011), Báo cáo Xu hướng Lao động và Xã hội Việt Nam thời kỳ 2000-2010
- ILSSA (2011), Tài liệu tập huấn Tiền lương tối thiểu
- ILO (2011), Global Wage Report 2010/2011, Wage policies in the time of crisis
- WB (2011), Báo cáo cập nhật tình hình kinh tế Việt Nam.

## **DANH MỤC ĐỀ TÀI CẤP NHÀ NƯỚC ĐANG TRIỂN KHAI**

**Đề tài: Vấn đề lao động người nước ngoài ở Việt Nam trong thời kỳ hội nhập quốc tế**

**Mã: KX.02.01/11-15**

Nội dung:

Nghiên cứu những vấn đề lý luận: căn cứ khoa học, căn cứ pháp lý và căn cứ thực tiễn về lao động nước ngoài đối với phát triển kinh tế - xã hội ở nước ta; Xác định rõ nội hàm các khái niệm cơ bản, phân tích chức năng, cơ cấu và nội dung quản lý lao động nước ngoài. Nghiên cứu tổng quan và kinh nghiệm của một số nước trong quản lý, sử dụng lao động nước ngoài trong thời kỳ hội nhập nhằm rút ra các bài học kinh nghiệm áp dụng cho thực tiễn Việt Nam

- Đánh giá thực trạng dòng lao động nước ngoài vào Việt Nam, phân tích quy mô, đặc trưng, các yếu tố tác động và ảnh hưởng trên các mặt tích cực và tiêu cực, nguyên nhân biểu hiện ở môi trường lao động, nghề nghiệp, các mối quan hệ lao động, những nhận thức và hành vi pháp luật, văn hoá xã hội Việt nam của người lao động nước ngoài. Những vấn đề đặt ra về lao động nước ngoài làm việc ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay và trong thời gian tới.

- Đánh giá thực trạng quản lý động nước ngoài vào Việt Nam: những thành tựu, những tồn tại, vấn đề cần giải quyết (Thế chế: pháp luật, chính sách, thiết chế quản lý nhà nước) trong quản lý, sử dụng lao động nước ngoài. Những vấn đề đặt ra về quản lý lao động nước ngoài làm việc ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay và trong thời gian tới.

- Dự báo xu hướng về lao động nước ngoài ở Việt Nam và diễn biến về sử dụng lao động nước ngoài trước những thách thức của việc phát triển

công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập trong giai đoạn đến 2020.

- Xây dựng quan điểm, định hướng và đề xuất hoàn thiện thể chế, thiết chế, giải pháp tổ chức thực thi của các cơ quan Nhà nước và cộng đồng, đối tượng; Nâng cao năng lực thực hiện, điều kiện thực hiện...) mang tính khả thi, điều kiện và lộ trình thực hiện được các cơ quan quản lý nhà nước liên quan xem xét, sử dụng để nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng lao động nước ngoài ở nước ta trong thời kỳ hội nhập quốc tế giai đoạn đến 2020.

**Đề tài: Cơ sở khoa học của việc xây dựng sản an sinh xã hội ở Việt Nam giai đoạn 2011-2020**

**Mã: KX.02.07/11-15**

Nội dung:

- Phát triển cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xây dựng sản an sinh xã hội đảm bảo sự tiếp cận toàn dân đến các dịch vụ xã hội cơ bản và an ninh thu nhập.

- Đánh giá thực trạng sản an sinh xã hội ở Việt Nam.

- Đề xuất mô hình và phương pháp định lượng xác định sản an sinh xã hội.

- Đề xuất quan điểm, phương hướng và giải pháp xây dựng sản an sinh xã hội ở Việt Nam giai đoạn 2011-2020

**Đề tài: Các giải pháp nâng cao chất lượng lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao đáp ứng yêu cầu phát triển nền kinh tế theo hướng công nghiệp hoá, hiện đại hoá**

**Mã: KX.01.04/11-15**

Nội dung:

- Nghiên cứu những vấn đề lý luận: căn cứ khoa học, căn cứ pháp lý và căn cứ thực tiễn về phát triển lực lượng lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao

và thị trường lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao đối với phát triển kinh tế - xã hội ở nước ta; Xác định rõ nội hàm các khái niệm cơ bản, phân loại, phân tích các chức năng, cơ cấu và nội dung đào tạo, quản lý, sử dụng, đánh giá đãi ngộ lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao; Nghiên cứu tổng quan và kinh nghiệm của một số nước trong đào tạo, quản lý, sử dụng, đánh giá đãi ngộ lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao trong thời kỳ hội nhập nhằm rút ra các bài học kinh nghiệm áp dụng cho thực tiễn Việt Nam.

- Đánh giá thực trạng lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao ở Việt Nam, phân tích tính chất, quy mô, đặc trưng, các nhân tố tác động và ảnh hưởng đến lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao, những kết quả đạt được và những hạn chế, nguyên nhân của tình trạng; Đánh giá khung khổ pháp lý, thể chế, chính sách và những yếu tố của thị trường lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao về các mặt cung, cầu, di chuyển lao động và kết nối cung- cầu, thu nhập và tỷ lệ hoàn trả, điều kiện làm việc, quan hệ lao động; Cơ hội, thách thức và những vấn đề đặt ra đối với phát triển lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao ở nước ta trong điều kiện của một nền kinh tế chuyển đổi, toàn cầu hoá và khoa học – công nghệ thay đổi nhanh chóng.

- Đánh giá thực trạng quản lý, sử dụng, đánh giá đãi ngộ lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao là người nước ngoài ở Việt Nam: những thành tựu, những tồn tại, vấn đề cần giải quyết (pháp luật, chính sách, thiết chế quản lý); Những vấn đề đặt ra về quản lý lao động nước ngoài làm việc ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay và trong thời gian tới.

- Dự báo xu hướng về thị trường lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao ở Việt Nam và diễn biến về đào tạo, sử dụng, đánh giá đãi ngộ và quản lý lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao

trước những thách thức để trở thành một nước công nghiệp vào năm 2020.

- Xây dựng tầm nhìn toàn diện, mục tiêu, quan điểm, định hướng và đề xuất hoàn thiện thể chế, chính sách, giải pháp, chương trình hành động của các cơ quan nhà nước, đối tác xã hội và toàn thể cộng đồng; Đề xuất cách thức huy động và phân bổ nguồn lực, nâng cao năng lực thực hiện, điều kiện và lộ trình phát triển thị trường lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao để thực hiện mục tiêu, giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước và năng lực cạnh tranh của lao động Việt Nam giai đoạn đến 2020.

**Đề tài: Tư duy mới về quản lý tệ nạn xã hội ở nước ta trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế**

**Mã: KX.02.08/11-15**

Nội dung:

- Nhận dạng những biểu hiện mới của tệ nạn xã hội hiện đại nói chung và ở Việt nam nói riêng.

- Làm rõ nguồn gốc của các loại tệ nạn xã hội cũng như hậu quả từ những tác động của tệ nạn xã hội đối với sự phát triển xã hội và quản lý phát triển xã hội.

- Làm rõ cơ sở khoa học về tư duy và cách tiếp cận mới trong quản lý tệ nạn xã hội phổ biến trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế ở nước ta.

- Đánh giá rõ thực trạng khắc phục và phòng ngừa tệ nạn xã hội thời gian qua. Xu hướng vận động của tệ nạn xã hội chủ yếu hiện nay. Các yêu cầu đối với chính sách mới để quản lý hiệu quả các tệ nạn xã hội.

- Đánh giá vai trò quản lý nhà nước và vai trò của các đối tác xã hội (Tổ chức chính trị - xã hội, Tổ chức xã hội nghề nghiệp và phi chính phủ khác) trong hoạt động khắc phục và phòng ngừa tệ nạn xã hội.

- Xây dựng hệ quan điểm, giải pháp có tính đột phá trong quản lý tệ nạn xã hội, mang tính khả thi và phù hợp với kinh tế thị trường và yêu cầu hội nhập.

## GIỚI THIỆU SÁCH MỚI

### QUÝ III/2012

1. **Niên giám thống kê 2011.**- Tổng cục Thống kê.- NXB Thống kê, 2012.

2. **Báo cáo điều tra lao động và việc làm Việt Nam năm 2011.**- Tổng cục Thống kê.- NXB Thống kê, 2012.

3. **Tư liệu kinh tế - xã hội chọn lọc từ kết quả các cuộc điều tra quy mô lớn 2000-2010.**- Tổng cục Thống kê.- NXB Thống kê, 2012.

Nội dung cuốn sách gồm những tư liệu kinh tế - xã hội mới và đầy đủ được chọn lọc qua các cuộc điều tra thống kê quy mô lớn từ năm 2000 – 2010, đó là các cuộc điều tra: Điều tra đất 2005; Điều tra dân số và nhà ở 2009; Điều tra lao động và việc làm; Điều tra vốn đầu tư 2005; Điều tra doanh nghiệp; Tổng điều tra nông thôn, nông nghiệp và thủy sản; Tổng điều tra CSKT, hành chính sự nghiệp; Điều tra du lịch; Khảo sát mức sống dân cư.

4. **Dịch vụ xã hội phục vụ phát triển con người (Báo cáo Quốc gia về phát triển con người năm 2011).**- UNDP, 2012.

Báo cáo này cung cấp cho bạn đọc các nội dung về sự tiến bộ trong phát triển con người của Việt Nam dựa vào các vấn đề sức khỏe và giáo dục; Những thách thức mà nhiều người Việt Nam đang phải đối mặt trong việc tiếp cận các dịch vụ xã hội cơ bản; Sự gia tăng bất bình đẳng, sự chênh lệch trong các chỉ tiêu về giáo dục và y tế cơ bản: Chỉ số nghèo đói đa chiều quốc gia.

5. **Kinh tế Việt Nam giai đoạn 2006 – 2010 và triển vọng 2011 – 2020.**

Nguyễn Thắng, Nguyễn Thị Thanh Hà, Nguyễn Cao Đức.- Viện Khoa học xã hội Việt Nam.- NXB Khoa học xã hội, 2012

Nội dung của cuốn sách bao gồm: Chương I: đánh giá tổng quát về sự phát triển kinh tế Việt Nam giai đoạn 2006 – 2010 theo các chỉ số vĩ mô quan trọng nhất như lạm phát, tăng trưởng, cán cân vĩ mô, các kết quả của thị trường lao động và các kết quả về giảm nghèo và kiềm chế bất bình đẳng; Chương II: phân tích các yếu tố tác động đến kết quả kinh tế vĩ mô bao gồm bối cảnh kinh tế, nguyên nhân của các bất ổn kinh tế vĩ mô trong giai đoạn này và một số chính sách chính; Chương III: đưa ra một số dự báo dài hạn cho tăng trưởng kinh tế giai đoạn 2011 – 2020 và dự báo ngắn hạn về tăng trưởng GDP, GDP đầu người, lạm phát, xuất khẩu và nhập khẩu năm 2012.

6. **An sinh xã hội ở Việt Nam hướng tới 2020.**- PGS.TS. Vũ Văn Phúc (chủ biên).- NXB Chính trị Quốc gia, 2012

Cuốn sách gồm tập hợp các bài viết của các nhà quản lý, các chuyên gia nghiên cứu trên nhiều lĩnh vực liên quan đến vấn đề an sinh xã hội, được chia thành 2 phần. Phần I: Những vấn đề lý luận chung và kinh nghiệm thế giới về an sinh xã hội; Phần II: Những vấn đề thực tiễn về an sinh xã hội ở nước ta.

5. **Phát triển dịch vụ xã hội ở nước ta đến năm 2020 – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn.**- PGS.TS. Trần Hậu, PGS.TS. Đoàn Minh Huân.- NXB Chính trị Quốc gia, 2012.



Cuốn sách là kết quả của đề tài khoa học cấp Nhà nước, nội dung cuốn sách gồm 4 chương: Chương I: Những vấn đề lý luận cơ bản về phát triển dịch vụ xã hội ở nước ta trong tiến trình đổi mới; Chương II: Phát triển dịch vụ xã hội ở một số nước trên thế giới; Chương III: Thực trạng phát triển dịch vụ xã hội ở nước ta hiện nay; Chương IV: Định hướng đổi mới quản lý và phát triển dịch vụ xã hội ở nước ta đến năm 2020

**6. *Đổi mới mô hình tăng trưởng cơ cấu lại kinh tế.***- PGS.TS. Vũ Văn Phúc (chủ biên).- NXB Chính trị Quốc gia, 2012

Cuốn sách tập trung vào những vấn đề cơ bản như: tính cấp thiết phải đổi mới mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế; những vấn đề lý luận chung và nội dung chủ yếu của đổi mới mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế; những phương hướng và giải pháp đột phá để đổi mới mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế, những mô hình của Hàn Quốc có thể áp dụng cho Việt Nam...

**7. *Báo cáo phát triển Việt Nam 2012: Kinh tế thị trường khi Việt Nam trở thành quốc gia có thu nhập trung bình.***- Ngân hàng Thế giới, 2012

Báo cáo phát triển Việt Nam 2012 là báo cáo phối hợp của các đối tác phát triển được xây dựng để phục vụ cho Hội nghị Nhóm tư vấn các nhà tài trợ cho Việt Nam năm 2012. Báo cáo gồm các chương: Chương 1: Chuyển đổi, chuyển mình và chuyên chuyên; Chương 2: Sân chơi bình đẳng: Cải cách doanh nghiệp Nhà nước; Chương 3: Làm nhiều hơn với ít nguồn lực hơn: cải thiện hiệu quả đầu tư công; Chương 4: Thúc đẩy nền kinh tế thị trường: Vai trò của thông tin và minh bạch

**8. *Tăng trưởng xanh cho mọi người – Con đường hướng tới Phát triển Bền vững.***- Ngân hàng Thế giới, 2012.

Báo cáo này lập luận rằng rất cần tăng trưởng bền vững để đáp ứng các nhu cầu phát triển cấp bách của người nghèo, và còn rất nhiều tiềm năng để tăng trưởng sạch hơn mà không phải giảm tốc độ tăng trưởng. Thực tế, tăng trưởng xanh là công cụ thiết yếu để đạt được tăng trưởng bền vững

**9. *Sự thay đổi trong cơ cấu của cải của các quốc gia – Đo lường phát triển bền vững trong thiên niên kỷ mới..***- Ngân hàng Thế giới, 2010.

Cuốn sách này thảo luận về sự phát triển và cách thức đo lường tiến độ phát triển. Mặc dù các định nghĩa chính xác có thể thay đổi thì sự phát triển về bản chất là quá trình xây dựng nguồn của cải – cụ thể là vốn thể chế, vốn nhân lực, vốn tự nhiên, vốn sản xuất mà đây chính là nguồn thu nhập và thịnh vượng. Một phát hiện quan trọng là nguồn của cải vô hình – gồm vốn thể chế và vốn nhân lực – chi phối nguồn của cải của các quốc gia, làm tăng một phần trong tổng của cải khi các nước leo lên nấc thang phát triển

**10. *Học thuyết kinh tế cơ cấu mới – Cơ sở để xem xét lại phát triển và chính sách.***- Justin Yifu Lin.- Ngân hàng Thế giới, 2012.

Cuốn sách tập hợp các bài viết của các chuyên gia hàng đầu thế giới về kinh tế phát triển. Các tác giả đã thành công trong việc đưa ra các động lực cơ cấu vĩ mô phức tạp của tăng trưởng kinh tế, đa dạng hóa và phát triển, và phản ánh vai trò hỗ trợ quan trọng của chính phủ như nhà đầu tư, quản lý, điều phối hoạt động và là người dẫn đường. Toàn bộ vấn đề này được đặt trong một bối cảnh kinh tế toàn cầu đang trong thời kỳ thay đổi cơ cấu toàn bộ.

