



Tổ chức
Lao động
Quốc tế

► Các yếu tố kinh tế trong thiết lập tiền lương



© Tổ chức Lao động Quốc tế 2025.
Xuất bản lần đầu vào năm 2025.



Ghi nhận 4.0 International (CC BY 4.0)

Ấn phẩm này được cấp phép theo Giấy phép Bản quyền Công khai Attribution 4.0 International. Để xem bản sao giấy phép này, vui lòng truy cập <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. Người dùng có thể sử dụng lại, chia sẻ (sao chép và phân phối lại), điều chỉnh (tổng hợp lại, chuyển thể và phát triển thêm dựa trên ấn phẩm gốc) như được nêu chi tiết trong giấy phép. Người dùng phải nêu rõ ILO là cơ quan nguồn xuất bản tài liệu, và nêu rõ nếu tài liệu có thay đổi so với nội dung gốc. Không được sử dụng biểu tượng, tên và logo của ILO trong các bản dịch, chuyển thể hoặc các tác phẩm phái sinh khác.

Ghi nhận: Người dùng phải cho biết nếu có thay đổi và cần trích dẫn như sau: *Các yếu tố kinh tế trong thiết lập tiền lương*, Geneva: Văn phòng Lao động Quốc tế, 2025. © ILO.

Bản dịch: Trong trường hợp người dùng muốn dịch tác phẩm này, bản dịch cần bổ sung tuyên bố miễn trừ trách nhiệm cùng với dòng ghi nhận sau đây: *Đây là bản dịch từ ấn phẩm có bản quyền của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Bản dịch này chưa được ILO rà soát và xác nhận tính chính xác, và không được coi là bản dịch chính thức của ILO. ILO không chịu trách nhiệm về nội dung và tính chính xác của bản dịch. Trách nhiệm hoàn toàn thuộc về (các) tác giả của bản dịch.*

Chuyển thể: Trong trường hợp chuyển thể tác phẩm này, bản chuyển thể cần bổ sung tuyên bố miễn trừ trách nhiệm cùng với dòng ghi nhận sau đây: *Đây là tài liệu chuyển thể từ ấn phẩm có bản quyền của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Chuyển thể này chưa được ILO rà soát và xác nhận tính chính xác, và không được coi là bản chuyển thể chính thức của ILO. ILO không chịu trách nhiệm đối với nội dung và tính chính xác của chuyển thể, và trách nhiệm này hoàn toàn thuộc về (các) tác giả chuyển thể liên quan.*

Tài liệu của bên thứ ba: Giấy phép Bản quyền Công khai này không áp dụng cho các tài liệu không thuộc bản quyền của ILO được trích dẫn trong ấn phẩm này. Nếu tài liệu xuất hiện được ghi nhận là của bên thứ ba, người sử dụng tài liệu hoàn toàn chịu trách nhiệm xin phép xuất bản với chủ sở hữu quyền của tài liệu đó, cũng như chịu trách nhiệm đối với bất kỳ khiếu nại vi phạm nào.

Bất kỳ tranh chấp nào phát sinh theo giấy phép này mà không thể giải quyết thông qua hòa giải thiện chí sẽ được giải quyết theo Quy tắc Trọng tài của Ủy ban Liên Hợp Quốc về Luật Thương mại Quốc tế (UNCITRAL). Các bên liên quan sẽ bị ràng buộc bởi bất kỳ phán quyết cuối cùng nào được đưa ra sau khi kết thúc thủ tục trọng tài đối với tranh chấp đó. Nếu có thắc mắc về quyền và thủ tục cấp phép của tài liệu, vui lòng liên hệ Đơn vị Xuất bản của ILO (Quyền và Cấp phép) theo địa chỉ rights@ilo.org. Để tham khảo thông tin về các ấn phẩm và sản phẩm số của ILO, truy cập: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220427637 (bản in); 9789220427644 (PDF)

Ấn phẩm cũng được lưu hành bằng tiếng Anh: *Economic factors for wage setting*, ISBN 9789220422441 (bản in), 9789220422458 (PDF)

Các tên gọi được sử dụng trong các ấn phẩm và cơ sở dữ liệu của ILO phù hợp với thông lệ của Liên Hợp Quốc, và việc trình bày như vậy không ngụ ý quan điểm của ILO về tình trạng pháp lý của bất kỳ quốc gia, khu vực, vùng lãnh thổ hay chủ quyền của các quốc gia, cũng như việc phân định biên giới hoặc ranh giới.

Các ý kiến và quan điểm được thể hiện trong ấn phẩm này là của (các) tác giả và không nhất thiết phản ánh ý kiến, quan điểm hoặc chính sách của ILO.

Việc đề cập đến tên của các công ty, các sản phẩm và quy trình thương mại không nhất thiết phản ánh sự đồng thuận của ILO đối với chủ thể được kể tên; tương tự, việc không đề cập đến một công ty, sản phẩm thương mại hoặc quy trình cụ thể nào đó không phải là dấu hiệu không đồng thuận.

In tại Việt Nam

Mục lục

Lời cảm ơn	iii
Giới thiệu	1
1. Xác lập quy trình thiết lập tiền lương dựa trên bằng chứng và theo dõi các biến số liên quan	5
1.1. Các loại cơ chế thiết lập tiền lương.....	5
1.2. Vai trò trung tâm của đối thoại xã hội.....	6
1.3. Thế nào là cách tiếp cận dựa trên bằng chứng?	7
1.4. Các giai đoạn khác nhau của cách tiếp cận dựa trên bằng chứng, nguồn dữ liệu và kỹ thuật thống kê	8
2. Các yếu tố và chỉ số kinh tế quan trọng	11
2.1. Yêu cầu của phát triển kinh tế.....	15
2.2. Mức năng suất	23
2.3. Mong muốn đạt được và duy trì mức độ việc làm cao	27
2.4. Mức lương chung của cả nước và mức sống tương đối của các nhóm xã hội khác.....	31
Kết luận	35
Phụ lục	37
Phụ lục A: Nguồn dữ liệu cho quy trình thiết lập mức lương dựa trên bằng chứng.....	37
Phụ lục B. Công thức và định nghĩa của các chỉ số trong Bảng 1	43
Tài liệu tham khảo	48

Danh sách Bảng

Bảng 1: Các yếu tố kinh tế và chỉ số kinh tế quan trọng phù hợp với cách tiếp cận dựa trên bằng chứng để thiết lập tiền lương	12
---	----

Danh sách Hộp

Hộp 1: Tác động của việc tăng lương tối thiểu lên giá cả - Một số kết quả thực nghiệm	20
Hộp 2: Mối quan hệ giữa lương tối thiểu và năng suất lao động - Một số kết quả thực nghiệm.....	25
Hộp 3: Mối quan hệ giữa lương tối thiểu và việc làm (lý thuyết và bằng chứng thực nghiệm)	28
Hộp 4: Các thuật ngữ thống kê được sử dụng trong phân tích	32
Hộp A1: Các loại dữ liệu khảo sát khác nhau.....	38
Hộp A2: Kinh nghiệm của Mexico, phương pháp sai biệt kép	40

Lời cảm ơn

Báo cáo này là một phần trong nỗ lực của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) nhằm củng cố bằng chứng cho việc thiết lập tiền lương và hỗ trợ các chính phủ cũng như các đối tác xã hội thương lượng và xác định mức lương thỏa đáng, có tính đến nhu cầu của người lao động và gia đình họ, cũng như các yếu tố kinh tế có liên quan.

Báo cáo do Ban Thị trường lao động, Quan hệ lao động và Điều kiện làm việc (INWORK) của ILO thực hiện. Patrick Belser điều phối việc biên soạn Báo cáo dưới sự quản lý của Philippe Marcadent – Trưởng ban INWORK.

Các đồng nghiệp ILO gồm Guillaume Delautre, Giulia De Lazzari, Elva López Mourelo, Martin Weidner và Ding Xu đã tham gia đóng góp vào quá trình biên soạn Báo cáo ở nhiều cương vị khác nhau. Xin chân thành cảm ơn Catarina Braga và John Richotte vì những nhận xét quý báu về đối thoại xã hội. Nhóm tác giả cũng xin cảm ơn ACT/EMP, ACTRAV, Tổ chức Người sử dụng lao động Quốc tế (IOE) và Tổng Công đoàn Quốc tế (ITUC) đã phản hồi và đưa ra khuyến nghị gợi ý. Xin đặc biệt cảm ơn Claire Piper đã hỗ trợ hành chính và trợ giúp hiệu quả trong suốt quá trình xuất bản Báo cáo.

Bản dịch tiếng Việt do Phạm Hồng Hạnh biên dịch và Nguyễn Thị Thanh Thảo hiệu đính. Các cán bộ Văn phòng ILO Hà Nội Đặng Diệp Anh, Nguyễn Ngọc Triệu, Vũ Kim Huế và Vũ Thùy Liên tham gia việc rà soát và hỗ trợ xuất bản bản tiếng Việt của Báo cáo này.

[illegible]

Giới thiệu

Thiết lập tiền lương thỏa đáng là một cơ chế tối quan trọng để mang lại mức sống thỏa đáng cho người lao động (NLĐ) và gia đình họ, đồng thời đảm bảo tính bền vững của các doanh nghiệp – nguồn tạo việc làm cho người lao động. Chính vì vậy, quá trình thiết lập tiền lương cần tính đến nhu cầu của người lao động và gia đình họ cũng như các yếu tố kinh tế. Nguyên tắc này được phản ánh trong thỏa thuận ba bên của ILO về chính sách tiền lương (bao gồm lương đủ sống), trong đó nêu rõ “*nhu cầu của người lao động và gia đình, và các yếu tố kinh tế là hai trụ cột của quá trình thiết lập tiền lương*”.¹ Thỏa thuận này cũng kêu gọi sử dụng dữ liệu và số liệu thống kê đáng tin cậy nhằm thiết lập tiền lương dựa trên bằng chứng, nghĩa là cần có thông tin và dữ liệu để hỗ trợ các thiết chế thiết lập tiền lương. Thực tế, cách tiếp cận dựa trên bằng chứng ngụ ý rằng để có thể hỗ trợ quá trình thiết lập tiền lương, cần có các tiêu chí rõ ràng cũng như các chỉ số thống kê đáng tin cậy.

Nguyên tắc cân nhắc hai trụ cột nói trên trong thiết lập tiền lương và tầm quan trọng của cách tiếp cận dựa trên bằng chứng được ghi nhận trong *Công ước về Ấn định Mức lương Tối thiểu năm 1970* (Số 131) của ILO và *Khuyến nghị số 135* đi kèm.² Đây hiện vẫn là tiêu chuẩn cập nhật nhất của ILO về thiết lập mức lương tối thiểu. Theo Công ước 131,³ các yếu tố cần được xem xét khi xác định mức lương tối thiểu gồm:

- a. nhu cầu của người lao động và gia đình, có tính đến mức lương chung của đất nước, chi phí sinh hoạt, phúc lợi an sinh xã hội (ASXH) và mức sống tương đối của các nhóm xã hội khác;
- b. các yếu tố kinh tế, bao gồm những yêu cầu phát triển kinh tế, mức năng suất và mong muốn đạt được và duy trì mức độ việc làm cao.

Khuyến nghị số 135 kêu gọi dành đủ nguồn lực cho việc thu thập số liệu thống kê và dữ liệu khác cần thiết cho các nghiên cứu phân tích để cung cấp thông tin cho các cơ quan ấn định tiền lương.

Hai trụ cột cần thiết cho việc thiết lập mức lương có thể áp dụng cho cả mức lương tối thiểu theo luật định và mức lương tối thiểu đạt được thông qua thương lượng tập thể - tức là quá trình đàm phán giữa một hoặc nhiều người sử dụng lao động (NSDLĐ) với một hoặc nhiều tổ chức của người lao động. Đánh giá Thiết lập Mức lương thông qua Thương lượng Tập thể của ILO nêu rõ “*việc thương lượng và xác định mức lương thỏa đáng đòi hỏi một cách tiếp cận dựa trên bằng chứng và dữ liệu/thông tin chắc chắn và đáng tin cậy về nhu cầu của người lao động và gia đình họ cũng như về các yếu tố kinh tế*” (trang ix). Việc xem xét cả hai bộ tiêu chí này sẽ đảm bảo rằng người lao động được hưởng lợi công bằng từ tiến bộ kinh tế, đồng thời không làm cho hoạt động sinh lời của người sử dụng lao động bị ảnh hưởng tiêu cực.⁴

Thỏa thuận ba bên của ILO về chính sách tiền lương (bao gồm lương đủ sống) khuyến nghị rằng các sáng kiến thúc đẩy lương đủ sống cần áp dụng phù hợp các nguyên tắc của ILO về thiết lập mức lương. Điều này có nghĩa là, mức lương đủ sống theo ước tính và (dựa trên nhu cầu của người lao động và gia đình họ),⁵ cần được sử dụng kết hợp với thông tin về các yếu tố kinh tế khi triển khai mức lương đủ sống vào thực tế.

Các yếu tố kinh tế này là gì, và làm thế nào để các yếu tố này có thể được cân nhắc hiệu quả giúp hỗ trợ tăng trưởng tiền lương cho người lao động mà đồng thời vẫn đảm bảo tính bền vững kinh tế của doanh nghiệp? Câu trả lời tất nhiên phụ thuộc vào hoàn cảnh cụ thể, và vào thực tế là liệu các yếu tố kinh tế này

1 Xem Kết luận của Cuộc họp Chuyên gia về Chính sách tiền lương (bao gồm lương đủ sống) được Hội đồng quản trị ILO thông qua tại Kỳ họp thứ 350 vào tháng 03/2024 tại: <https://www.ilo.org/resource/adopted-conclusions>

2 Khuyến nghị về Ấn định Mức lương Tối thiểu, 1970 (Số 135).

3 Đây cũng là nội dung của *Tuyên bố Ba bên về Các Nguyên tắc liên quan đến Doanh nghiệp đa quốc gia và Chính sách xã hội*.

4 Xem báo cáo Đánh giá về thiết lập tiền lương thông qua thương lượng tập thể của ILO, tại: <https://www.ilo.org/vi/publications/%C4%91%C3%A1nh-gi%C3%A1-v%E1%BB%81-th%E1%BA%Bft-l%E1%BA%ADp-ti%E1%B-B%81n-l%C6%B0%C6%A1ng-th%C3%B4ng-qua-th%C6%B0%C6%A1ng-l%C6%B0%E1%BB%A3ng-t%E1%BA%ADp-th%E1%BB%83>

5 Để biết thêm về các nguyên tắc được khuyến khích sử dụng trong quá trình ước tính lương đủ sống, xem thêm Kết luận của Cuộc họp Các Chuyên gia về Chính sách tiền lương (bao gồm lương đủ sống) được Hội đồng quản trị ILO thông qua tại Kỳ họp thứ 350 vào tháng 3 năm 2024, tại <https://www.ilo.org/resource/adopted-conclusions>

có đang được xem xét trong bối cảnh của một quốc gia, một ngành, một doanh nghiệp hay một chuỗi cung ứng hay không. Khi xem xét các yếu tố kinh tế, việc tính đến phạm vi áp dụng của quy trình thiết lập mức lương là rất quan trọng. Ví dụ, mức lương tối thiểu có thể được thiết lập ở cấp quốc gia, cấp khu vực, cấp thành phố hoặc cấp ngành - hoặc kết hợp các cấp với nhau. Tương tự, thương lượng tập thể cũng có thể diễn ra ở nhiều cấp - bao gồm cấp doanh nghiệp, đa doanh nghiệp, cấp ngành, hoặc cấp quốc gia. Mức lương đủ sống cũng có thể được áp dụng bởi một doanh nghiệp duy nhất, thông qua thương lượng tập thể đa doanh nghiệp, hoặc bằng cách tăng dần mức lương tối thiểu.

Do đó, Báo cáo này bàn luận và đề xuất một số chỉ số kinh tế có thể được xem xét khi thiết lập tiền lương. Báo cáo không nêu cụ thể chỉ số nào nên được sử dụng trong bối cảnh nào - mà điều này sẽ tùy thuộc vào lựa chọn của những người tham gia quá trình thiết lập tiền lương. Bảng 1 trình bày danh sách các chỉ số kinh tế phù hợp, có sự phân biệt giữa chỉ số dành cho cấp quốc gia, cấp ngành và cấp doanh nghiệp.

Báo cáo này bổ trợ cho phương pháp luận của ILO về ước tính nhu cầu của người lao động và gia đình họ.⁶ Trong khi phương pháp luận nói trên tập trung vào việc đánh giá thể nào là chi phí sinh hoạt thỏa đáng cho người lao động và gia đình họ, thì Báo cáo này đề cập đến trụ cột thứ hai cần thiết cho việc thiết lập tiền lương - đó là các yếu tố kinh tế. Hai tài liệu này nên được tham khảo song song để người đọc có thể có được góc nhìn tổng quan toàn diện về các yếu tố chính cần được xem xét trong quá trình thiết lập mức lương.

Cần lưu ý rằng, mối quan hệ giữa tiền lương và các biến số kinh tế vừa phức tạp vừa mang tính đa chiều. Một số biến số kinh tế có thể được coi là yếu tố thúc đẩy mức lương tăng cao hơn; một số biến khác lại vừa có thể được xem là thông tin bối cảnh, vừa là những yếu tố mà có thể bị tác động bởi mức tiền lương sau tăng. Tuy có trình bày và mô tả một danh sách các chỉ số có thể được xem xét trong thiết lập mức lương, Báo cáo này không đi sâu trình bày tất cả các cách thức có thể dùng để phân tích từng chỉ số. Báo cáo cũng không có tham vọng đưa ra một danh sách đầy đủ các chỉ số kinh tế liên quan, hay sắp xếp chúng theo một hệ thống thứ bậc. Dù trong thực tế, một số chỉ số được sử dụng thường xuyên hơn nhiều so với các chỉ số khác, việc chỉ số nào sẽ được ưu tiên hay tập trung xem xét sẽ tùy thuộc vào quá trình đối thoại xã hội - đồng thời cũng cần tính đến thực tế là dữ liệu thống kê không có sẵn cho tất cả các chỉ số ở một số quốc gia.

Ngoài ra, mặc dù Báo cáo thảo luận về từng biến số kinh tế một cách riêng lẻ, trong thực tế, thay đổi tiền lương thường ảnh hưởng đến nhiều yếu tố kinh tế cùng lúc, và các yếu tố này có thể tương tác với nhau theo những cách rất phức tạp. Vì vậy, mặc dù tài liệu này phác thảo mối liên hệ có thể có giữa tiền lương và từng yếu tố kinh tế, những giải thích này chỉ là nỗ lực đơn giản hóa thực tế, nhằm làm rõ lý do tại sao mỗi yếu tố lại có ý nghĩa nhất định trong thiết lập tiền lương. Để nắm bắt đầy đủ sự phức tạp của từng mối quan hệ sẽ đòi hỏi những phân tích chi tiết, mang tính kỹ thuật vượt ngoài phạm vi của một báo cáo đơn lẻ. Mục tiêu ở đây là cung cấp một nền tảng hỗ trợ để việc ra quyết định về mức lương được thực hiện một cách có cơ sở, chứ không phải là nghiên cứu toàn diện về từng yếu tố. Cuối cùng, Báo cáo này chỉ giới hạn ở khía cạnh kinh tế của việc thiết lập mức lương. Tuy nhiên, cần phải thừa nhận rằng thay đổi tiền lương cũng có những tác động xã hội, cần được xem xét trong quá trình thiết lập mức lương, đặc biệt là về tác động đến sự gắn kết xã hội, mức sống và phúc lợi chung (có tính cả chất lượng tinh thần).

Báo cáo này có cấu trúc như sau: Chương 1 thảo luận về tầm quan trọng và các đặc điểm khả thi của cách tiếp cận dựa trên bằng chứng trong thiết lập mức lương, nhấn mạnh vai trò của đối thoại xã hội và các nguyên tắc được rút ra từ các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Chương này phác thảo cách thức các nhà hoạch định có thể tích hợp các yếu tố kinh tế vào việc xác định mức lương, đồng thời đảm bảo rằng các quyết định được dựa trên dữ liệu đáng tin cậy và phân tích chặt chẽ. Chương 2 đi sâu vào những yếu tố kinh tế then chốt cần xem xét trong quá trình thiết lập mức lương, lấy *Công ước về Ấn định Tiền lương Tối thiểu của ILO năm 1970 (số 131)* và *Khuyến nghị 135* đi kèm làm cơ sở tham chiếu. Thông qua cách tiếp cận này, tài liệu này đưa ra khung đánh giá toàn diện nhằm hỗ trợ các nhà hoạch định chính sách và các đối tác xã hội trong quá trình ra quyết định liên quan đến mức lương, góp phần đảm bảo tính bền vững cả về mặt xã hội và kinh tế.

6 ILO (2021) Phương pháp ước tính nhu cầu của người lao động và gia đình, xem tại: https://www.ilo.org/sites/de-fault/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/projectdocumentation/wcms_826326.pdf

1. Xác lập quy trình thiết lập tiền lương dựa trên bằng chứng và theo dõi các biến số liên quan



1. Xác lập quy trình thiết lập tiền lương dựa trên bằng chứng và theo dõi các biến số liên quan

1.1. Các loại cơ chế thiết lập tiền lương

Trong phạm vi có thể, tài liệu này xem xét các yếu tố kinh tế then chốt cần được cân nhắc khi thiết lập mức lương. Việc phân biệt các loại chính sách tiền lương khác nhau đặc biệt quan trọng, vì phạm vi tác động và mức ảnh hưởng của thay đổi về tiền lương có thể khác nhau rất đáng kể tùy thuộc vào loại chính sách được áp dụng. Trong phạm vi thảo luận hiện tại, những thay đổi về tiền lương có thể được phân loại chung thành hai nhóm: những thay đổi xuất phát từ việc điều chỉnh mức lương tối thiểu theo luật định và những thay đổi đạt được thông qua thương lượng tập thể. Mỗi nhóm này lại có thể được phân biệt thêm dựa theo cấp độ áp dụng: trên phạm vi toàn bộ nền kinh tế, trong một số ngành hoặc khu vực cụ thể; hoặc, trong trường hợp thương lượng tập thể, là áp dụng ngay ở cấp doanh nghiệp. Ví dụ:

- 1. Với mức lương tối thiểu theo luật định áp dụng cho toàn bộ nền kinh tế.** Trong trường hợp này, sự thay đổi tác động đến toàn bộ nền kinh tế và tất cả các doanh nghiệp đang hoạt động trong đó. Vì mọi chủ thể tham gia nền kinh tế quốc gia đều là đối tượng điều chỉnh, nên tác động kinh tế tổng thể có thể sẽ đáng kể. Tuy nhiên, một số tác động (sẽ được thảo luận sau) có thể sẽ ít rõ rệt hơn khi tất cả các bên tham gia thị trường đều phải áp dụng cùng một chính sách, chẳng hạn như khả năng doanh nghiệp mất đi một phần khách hàng do phải tăng giá để bù đắp chi phí từ việc tăng lương tối thiểu. Mặc dù vậy, cần lưu ý rằng cơ cấu chi phí, biên lợi nhuận và vị thế trên thị trường của từng doanh nghiệp là khác nhau; vì thế, tác động đến từng doanh nghiệp có thể vẫn khác biệt. Quy mô của tác động tổng thể cũng phụ thuộc vào cấu trúc thị trường lao động, đặc biệt là mức độ phổ biến của việc làm hưởng lương trong một quốc gia. Ở các quốc gia thu nhập thấp, nơi công việc không hưởng lương thường chiếm ưu thế, phạm vi ảnh hưởng của việc điều chỉnh mức lương tối thiểu quốc gia có thể hạn chế hơn. Ngược lại, ở các nước thu nhập cao, nơi phần lớn người lao động là người làm công hưởng lương, việc tăng lương tối thiểu có khả năng tạo ra những tác động rộng hơn đối với thị trường lao động cũng như toàn bộ nền kinh tế.
- 2. Với mức lương tối thiểu theo luật định chỉ áp dụng cho một số ngành nghề.** Trong trường hợp này, việc điều chỉnh lương chỉ áp dụng cho các ngành hoặc lĩnh vực cụ thể, chứ không phải cho toàn bộ nền kinh tế. Do đó, tác động của chính sách đó có thể hạn chế hơn và chủ yếu phụ thuộc vào đặc điểm của các ngành liên quan, bao gồm cơ cấu chi phí và mức năng suất. Mặc dù tác động trong phạm vi ngành được áp dụng có thể rất đáng kể, ít có khả năng toàn bộ nền kinh tế sẽ bị tác động lớn - trừ khi các ngành đó chiếm một tỷ trọng đáng kể trong số lượng việc làm hoặc sản lượng quốc gia. Vì chỉ một số bộ phận của nền kinh tế bị ảnh hưởng, điều này có thể làm thay đổi cán cân cạnh tranh giữa các doanh nghiệp, đặc biệt trong trường hợp hàng hóa và dịch vụ giữa các ngành có thể thay thế lẫn nhau, dẫn đến khả năng tái phân bổ lao động hoặc vốn giữa các ngành. Như trong trường hợp mức lương tối thiểu toàn quốc, tác động tới doanh nghiệp có thể khác nhau tùy theo quy mô, khả năng tiếp cận vốn và khả năng thích ứng với chi phí lao động cao hơn. Cuối cùng, cũng như mức lương tối thiểu toàn quốc, cơ cấu thị trường lao động và mức độ phổ biến của việc làm hưởng lương cũng đóng vai trò quan trọng.
- 3. Với điều chỉnh mức lương là kết quả của thỏa ước tập thể cấp quốc gia.** Khi việc điều chỉnh mức lương đã được thương lượng thông qua một thỏa ước tập thể được ký kết ở cấp quốc gia, các điều kiện đó áp dụng cho tất cả các ngành và khu vực. Tuy nhiên, điều quan trọng cần lưu ý là thỏa ước tập thể đó chỉ áp dụng cho những người lao động nằm trong phạm vi bao phủ của thỏa ước, trừ khi có cơ chế mở rộng. Vì thỏa ước cấp quốc gia có thể bao trùm toàn bộ nền kinh tế, nên các điều chỉnh mức lương đạt được thông qua thương lượng ở cấp này có khả năng có tác động trên diện rộng. Giống như mức lương tối thiểu toàn quốc, mặc dù tất cả doanh nghiệp phải tuân thủ cùng một khuôn khổ thiết lập mức lương, tác động thực tế đến từng doanh nghiệp có thể khác nhau tùy vào đặc điểm riêng của họ. Nếu không có cơ chế mở rộng, tác động kinh tế tổng thể có thể hạn chế hơn so với mức lương tối thiểu theo luật định áp dụng cho tất cả người lao động. Cuối cùng, tác động -

đặc biệt là các tác động phân phối - có thể sẽ khác nhau trong trường hợp việc điều chỉnh lương xuất phát từ thương lượng tập thể, vì các thỏa ước này có thể được sử dụng để thiết lập mức lương sàn hoặc ấn định lương cao hơn mức sàn hiện có.

4. **Với điều chỉnh mức lương là kết quả của thỏa ước tập thể cấp ngành.** Khi việc điều chỉnh mức lương xuất phát từ các thỏa ước tập thể chỉ áp dụng cho một hoặc một số ngành cụ thể, như đã nói ở trên, tác động của chúng thường hạn chế hơn so với thỏa ước ký ở cấp quốc gia. Mức độ tác động phụ thuộc vào tỷ trọng kinh tế của ngành, phạm vi bao phủ, và việc thỏa ước có được mở rộng cho các bên không tham gia ký kết hay không.
5. **Với điều chỉnh mức lương – là kết quả của thỏa ước tập thể cấp doanh nghiệp.** So với thỏa ước lao động tập thể được thương lượng ở cấp quốc gia hoặc cấp ngành, những điều chỉnh mức lương được thương lượng trực tiếp giữa người sử dụng lao động và công đoàn hoặc đại diện người lao động được bầu trong một doanh nghiệp đơn lẻ có phạm vi tác động hạn chế hơn và chỉ ảnh hưởng đến người lao động trong doanh nghiệp đó. Mặc dù cách này khiến mức lương phản ánh phù hợp hơn các điều kiện cụ thể của công ty, chẳng hạn như năng suất, nhưng tác động đến nền kinh tế nói chung thường hạn chế hơn - trừ khi loại thỏa ước này trở nên phổ biến.

Lương đủ sống có thể được triển khai trong thực tế thông qua hai cách: tăng dần mức lương tối thiểu theo luật định, hoặc thông qua thương lượng tập thể. Khi tăng dần theo luật định, tác động sẽ rộng hơn, có khả năng ảnh hưởng đến mức lương sàn trên toàn bộ nền kinh tế. Khi được triển khai thông qua các thỏa ước tập thể, tác động từ mức lương đủ sống có thể sẽ được kiểm soát chặt chẽ hơn và phụ thuộc nhiều vào cấp thương lượng tập thể, theo đó tác động có được từ thương lượng tập thể diễn ra ở cấp doanh nghiệp sẽ là nhỏ nhất.

1.2. Vai trò trung tâm của đối thoại xã hội

Đối thoại xã hội ba bên là cốt lõi để một hệ thống lương tối thiểu theo luật định được coi là hoàn thiện, và là một yếu tố then chốt trong việc thúc đẩy sự hiểu biết và hợp tác lẫn nhau giữa các chính phủ, tổ chức của người sử dụng lao động và đại diện của người lao động.⁷ Việc tham gia vào đối thoại xã hội ba bên cho phép tất cả các bên liên quan trực tiếp đóng góp vào quá trình thảo luận chính sách, đảm bảo rằng khung pháp lý được xây dựng có tính khả thi cao và phù hợp với thực tiễn hoạt động. Khi hoạt động hiệu quả, đối thoại xã hội giúp giảm căng thẳng, ngăn ngừa xung đột và thúc đẩy môi trường lao động hòa bình, ổn định kinh tế-xã hội.

Thương lượng tập thể là một hình thức của đối thoại xã hội – là quá trình thương lượng tự nguyện giữa một hoặc nhiều người sử dụng lao động (và/hoặc tổ chức của họ) với một hoặc nhiều tổ chức của người lao động. Ấn định tiền lương là chủ đề thường gặp nhất trong các thỏa ước tập thể.⁸ Dù quan điểm giữa người sử dụng lao động và người lao động có thể khác nhau, nhưng thương lượng tập thể thường dựa trên lợi ích chung, đảm bảo sự bền vững của doanh nghiệp và phúc lợi của người lao động cùng gia đình họ. Thương lượng tập thể về tiền lương có thể là một phương tiện để thiết lập mức lương tối thiểu, khi các điều khoản trong thỏa ước tập thể được trao hiệu lực pháp lý. Tuy nhiên, chỉ có một số ít quốc gia – chủ yếu là các nước Bắc Âu – ấn định được mức lương tối thiểu với phạm vi bao phủ rộng dựa vào thương lượng tập thể một cách tuyệt đối.

Gần 90% các quốc gia thành viên ILO có hệ thống lương tối thiểu theo luật định. Lương tối thiểu theo luật định có thể được ấn định theo nhiều cách khác nhau. Công ước 131 của ILO cho phép quá trình ấn định lương tối thiểu diễn ra linh hoạt, miễn là phạm vi bao phủ đủ rộng và cơ chế thiết lập lương tối thiểu tuân thủ nguyên tắc tham vấn đầy đủ với các đối tác xã hội trong các bước xây dựng, vận hành và điều chỉnh cơ chế. Theo Công ước 26 và Công ước 131, các quốc gia có mức lương tối thiểu theo luật định có thể thành lập một cơ quan có thẩm quyền với cơ cấu ba bên, để ấn định mức lương tối thiểu. Chính phủ có thể đóng vai trò quan trọng trong việc thiết lập và duy trì các điều kiện để các đối tác xã hội, cũng như các

7 Xem báo cáo Đối thoại Xã hội: Thương lượng tập thể hướng tới phục hồi toàn diện, bền vững và kiên cường của ILO năm 2022.

8 Xem báo cáo Đánh giá về thiết lập tiền lương thông qua thương lượng tập thể của ILO, tại: <https://www.ilo.org/vi/publications/%C4%91%C3%A1nh-gi%C3%A1-v%E1%BB%81-thi%E1%BA%Bft-l%E1%BA%ADp-ti%E1%B-B%81n-l%C6%B0%C6%A1ng-th%C3%B4ng-qua-th%C6%B0%C6%A1ng-l%C6%B0%E1%BB%A3ng-t%E1%BA%ADp-th%E1%BB%83>

bên liên quan khác khi cần, có thể tham gia thuận lợi vào cơ chế này. Quy trình toàn diện này giúp chính sách tiền lương trở nên phù hợp với nhu cầu đa dạng của các bên và đóng góp vào phát triển quốc gia.

Các cơ quan về lương tối thiểu có thể được tổ chức khác nhau, tùy theo phạm vi nghĩa vụ, thành phần hay mức độ tự chủ của họ. Các tổ chức này cũng có nhiều tên gọi khác nhau, như: hội đồng tiền lương tối thiểu, ủy ban tiền lương tối thiểu, hội đồng hoặc ủy ban tiền lương quốc gia, v.v.. Ngoài sự tham gia của các đối tác xã hội, Công ước 131 khuyến khích khả năng bổ nhiệm các chuyên gia độc lập, sau khi tham vấn ý kiến của các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và người lao động.

Trong bối cảnh thiết lập mức lương tối thiểu theo luật định, cần có các điều khoản để chính phủ, người sử dụng lao động và các tổ chức của người lao động được tham gia trên cơ sở bình đẳng, phù hợp với Điều 4 của *Công ước về Ấn định Mức lương Tối thiểu (Số 131)*. Trong trường hợp lương được xác lập thông qua thương lượng tập thể, theo Điều 4 của *Công ước về Quyền Tổ chức và Thương lượng Tập thể năm 1949 (Số 98)*, cần thực hiện các biện pháp thúc đẩy thương lượng tự nguyện giữa người sử dụng lao động và tổ chức của họ với các tổ chức của người lao động nhằm điều chỉnh các điều khoản và điều kiện làm việc, bao gồm cả tiền lương.

1.3. Thế nào là cách tiếp cận dựa trên bằng chứng?

Khi nói đến thiết lập mức lương, đối thoại xã hội cần dựa trên bằng chứng. Cách tiếp cận dựa trên bằng chứng bao gồm việc thiết kế, triển khai và đánh giá các chính sách bằng cách sử dụng dữ liệu, nghiên cứu và phân tích thực nghiệm đáng tin cậy. Bằng việc dựa vào các chỉ số khách quan và có thể đo lường được, cách tiếp cận này đảm bảo rằng các quyết định được đưa ra dựa trên bằng chứng thực tế, từ đó nâng cao hiệu quả và tính bền vững của chính sách. Việc giám sát và đánh giá liên tục cho phép điều chỉnh kịp thời nếu chính sách mang đến những hệ quả ngoài ý muốn. Giám sát và đánh giá cũng đặc biệt quan trọng trong bối cảnh liên tục biến động, có thể bị ảnh hưởng bởi các cú sốc và bất ổn kinh tế - chẳng hạn như rủi ro địa chính trị, gián đoạn chuỗi cung ứng hoặc các sự kiện khách quan khác.

Một số Công ước và Khuyến nghị của ILO nhấn mạnh tầm quan trọng của cách tiếp cận dựa trên bằng chứng, khuyến khích việc sử dụng dữ liệu và nghiên cứu trong thiết kế, triển khai và đánh giá các chính sách lao động. Trong bối cảnh xác lập mức lương, *Công ước về Ấn định Mức lương Tối thiểu năm 1970 (Số 131)* và *Khuyến nghị về Ấn định Mức lương Tối thiểu năm 1970 (Số 135)* kêu gọi các quốc gia thành viên ILO xem xét các tiêu chí khách quan - bao gồm nhu cầu của người lao động và gia đình họ cũng như các yếu tố kinh tế - khi thiết lập và điều chỉnh lương tối thiểu. Cách tiếp cận dựa trên bằng chứng cũng được khuyến nghị trong *Kết luận của ILO tại Cuộc họp Chuyên gia về Chính sách tiền lương (bao gồm lương đủ sống)* được Hội đồng Quản trị ILO thông qua tại Kỳ họp thứ 350 vào tháng 03/2024. Kết luận này nhấn mạnh rằng việc sử dụng dữ liệu và số liệu thống kê đáng tin cậy, phục vụ cách tiếp cận dựa trên bằng chứng, là nguyên tắc quan trọng trong thiết lập tiền lương. Khi nhấn mạnh như vậy, kết luận cũng nhìn nhận rằng “*Việc thiết kế và thực hiện các chính sách tiền lương thỏa đáng đòi hỏi dữ liệu mang tính đại diện, số liệu thống kê và phân tích dữ liệu kịp thời, đáng tin cậy. Đáng tiếc là ở nhiều quốc gia, các cơ quan thống kê quốc gia thiếu nguồn lực và không có dữ liệu kịp thời*”.

Cần phải thừa nhận rằng việc có được dữ liệu chi tiết và kịp thời vẫn là một thách thức, đặc biệt đối với các doanh nghiệp nhỏ và vừa và ở những quốc gia mà các cơ quan thống kê quốc gia thiếu nguồn lực. Do đó, các nỗ lực cải thiện việc thu thập dữ liệu cần được đẩy mạnh. Tuy nhiên, cũng cần lưu ý rằng, đặc biệt trong trường hợp thương lượng tập thể diễn ra ở cấp doanh nghiệp, dữ liệu liên quan không nhất thiết phải đến từ số liệu thống kê chính thức. Trong những bối cảnh đó, người sử dụng lao động được khuyến khích chia sẻ thông tin, như đã nêu trong Khuyến nghị về Thương lượng Tập thể năm 1981 (Số 163, đoạn 7.2): “*Người sử dụng lao động trong khu vực công và tư, theo yêu cầu của các tổ chức người lao động, cần cung cấp thông tin về tình hình kinh tế và xã hội của đơn vị thương lượng và doanh nghiệp nói chung, trong phạm vi cần thiết để thương lượng diễn ra có ý nghĩa. Trong trường hợp việc tiết lộ một số thông tin này có thể gây bất lợi cho doanh nghiệp, doanh nghiệp có thể cung cấp với điều kiện các bên cần cam kết giữ bí mật thông tin trong phạm vi cần thiết; các bên tham gia thương lượng tập thể có thể thỏa thuận về loại thông tin được cung cấp này*”.

Quy trình ấn định tiền lương dựa trên bằng chứng và có hiệu quả cần dựa trên đối thoại xã hội, và tốt nhất nên có các đặc điểm sau:

- ▶ **Sử dụng dữ liệu và thống kê vững chắc, dễ tiếp cận cùng phương pháp minh bạch:** Chính sách sẽ hiệu quả hơn khi dựa trên dữ liệu chính xác, cập nhật và toàn diện từ các nguồn đáng tin cậy. Dữ liệu cần được công khai, dễ tiếp cận với tất cả các bên tham gia, và các phương pháp sử dụng phải minh bạch, dễ hiểu.
- ▶ **Duy trì tính khách quan:** Cách tiếp cận dựa trên bằng chứng có nghĩa là cần có các tiêu chí rõ ràng, cũng như các chỉ số thống kê đáng tin cậy, để hỗ trợ và cung cấp thông tin cho các cuộc thảo luận. Có thể hiện thực hoá mục tiêu này bằng cách mời chuyên gia độc lập cùng tham gia thảo luận, hoặc thông qua phân tích dữ liệu thị trường lao động, uỷ thác thực hiện các nghiên cứu học thuật.
- ▶ **Sử dụng các phương pháp nghiên cứu vững chắc:** Ngoài phân tích thống kê định lượng để cung cấp thông tin cho các quyết định chính sách, có thể thực hiện và sử dụng các nghiên cứu định tính (ví dụ: nghiên cứu tình huống, phỏng vấn) để bổ sung thông tin, cũng như phân tích so sánh để xem xét chính sách giữa các quốc gia hoặc các ngành.
- ▶ **Theo dõi và đánh giá liên tục:** Đánh giá chính sách thường xuyên giúp đảm bảo chính sách đạt được kết quả như mong đợi mà không tạo ra những tác động ngoài ý muốn.
- ▶ **Bảo đảm tính linh hoạt và tính thích ứng được:** Các chính sách cần có khả năng phản ứng với các điều kiện kinh tế. Nếu một chính sách có những tác động tiêu cực ngoài ý muốn, việc điều chỉnh chính sách dựa trên bằng chứng mới có thể giúp nâng cao hiệu quả của chính sách.
- ▶ **Xem xét và thúc đẩy bình đẳng và cơ hội công bằng:** Bình đẳng giới, công bằng và không phân biệt đối xử là những cân nhắc quan trọng trong quá trình xây dựng và thực hiện chính sách.

1.4. Các giai đoạn khác nhau của cách tiếp cận dựa trên bằng chứng, nguồn dữ liệu và kỹ thuật thống kê

Như đã đề cập ở trên, cách tiếp cận dựa trên bằng chứng trong thiết lập tiền lương là một quá trình lặp lại, phát triển song song với sự thay đổi của bối cảnh kinh tế. Quá trình này bao gồm ba giai đoạn đánh giá chính, giúp các nhà hoạch định chính sách và đối tác xã hội đánh giá cả tác động tiềm tàng và thực tế của một can thiệp:

- ▶ **Giám sát bối cảnh:** Một số chỉ số phát huy giá trị tốt nhất nếu được sử dụng như là các biến số bối cảnh, giúp các bên tham gia vào quá trình thiết lập mức lương có được bức tranh rõ ràng về bối cảnh kinh tế nơi quá trình này đang diễn ra. Ví dụ, việc tăng lương tối thiểu đang được thảo luận trong bối cảnh tăng trưởng kinh tế mạnh mẽ và lạm phát thấp, hay trong bối cảnh thất nghiệp cao và tình trạng phi chính thức phổ biến?
- ▶ **Đánh giá tiên nghiệm (ex-ante):** Đánh giá tiên nghiệm được tiến hành trước khi một chính sách được triển khai. Nó đánh giá tính phù hợp của một chính sách cụ thể trước khi áp dụng và được thực hiện nhằm dự đoán các tác động tiềm tàng của một can thiệp bằng cách sử dụng dữ liệu lịch sử, mô phỏng, mô hình dự báo và phân tích giả định. Ví dụ, trong bối cảnh thiết lập mức lương, đánh giá tiên nghiệm sẽ phân tích tính khả thi của các mức lương tối thiểu khác nhau hoặc tính khả thi về kinh tế của mức lương đủ sống trong điều kiện kinh tế hiện tại.
- ▶ **Đánh giá hậu nghiệm (ex-post):** Đánh giá hậu nghiệm diễn ra sau khi chính sách đã được triển khai và tập trung vào việc đo lường tác động thực tế thông qua phân tích dữ liệu thực tế. Ở giai đoạn này, cần tiến hành phân tích nhân quả bất cứ khi nào có thể. Giai đoạn này rất quan trọng để xác định liệu chính sách có đạt mục tiêu đặt ra hay không, đồng thời nhận diện các hệ quả ngoài mong muốn. Những phát hiện từ giai đoạn này có thể là thông tin đầu vào cho các thảo luận chính sách trong tương lai, cho phép thực hiện những điều chỉnh và cải tiến cần thiết.

Cách tiếp cận dựa trên bằng chứng phụ thuộc nhiều vào sự sẵn có của dữ liệu đáng tin cậy để hỗ trợ chính phủ và các đối tác xã hội trong quá trình thảo luận. Dữ liệu phục vụ mục đích này cần được thu thập kịp thời, toàn diện và tốt nhất là nên được phân tách theo giới. Dữ liệu có thể được sử dụng trong cách tiếp cận dựa trên bằng chứng cho chính sách tiền lương bao gồm ít nhất bốn loại (xem Phụ lục I để biết thêm chi tiết về các nguồn dữ liệu):

1. **Dữ liệu khảo sát:** nhóm này bao gồm các nguồn dữ liệu thu thập thông tin ở cấp độ vi mô, chẳng hạn như điều tra lực lượng lao động, khảo sát thu nhập và chi tiêu hộ gia đình và khảo sát doanh nghiệp.

2. **Dữ liệu hành chính:** nhóm này bao gồm, ví dụ như, hồ sơ thuế tiền lương, hồ sơ ASXH, đăng ký kinh doanh và cơ sở dữ liệu bảo hiểm xã hội.
3. **Dữ liệu tổng hợp:** nhóm này bao gồm, ví dụ như, số liệu tài khoản quốc gia (GDP, tiêu dùng, đầu tư, v.v.) hay chỉ số giá tiêu dùng (CPI).
4. **Dữ liệu định tính:** trong trường hợp không có dữ liệu khảo sát và không đủ thời gian để thu thập dữ liệu định lượng, có thể sử dụng dữ liệu định tính, chẳng hạn như phỏng vấn trực tiếp.

Cách tiếp cận dựa trên bằng chứng đòi hỏi cần phân tích thống kê chặt chẽ để hỗ trợ quá trình ra quyết định. Mặc dù việc sử dụng thông tin định tính làm nguồn dữ liệu bổ sung là khả thi và được khuyến khích, nhưng phân tích định lượng vẫn nên là phương pháp chính. Trong bối cảnh chính sách tiền lương, có thể sử dụng nhiều phân tích định lượng khác nhau, mỗi phân tích đều mang lại những góc nhìn bổ sung. Mặc dù lý tưởng nhất là kết hợp nhiều phương pháp phân tích khác nhau, cách tiếp cận hiệu quả và thường được mong đợi nhất là tận dụng sự sẵn có và chất lượng của dữ liệu đã có sẵn, cũng như các lĩnh vực quan trọng được xác định. Ngoài ra, việc sử dụng các kỹ thuật thống kê khác nhau có thể phù hợp hơn cho giai đoạn tiên nghiệm hoặc hậu nghiệm.

Các phương pháp định lượng thường được sử dụng trong cách tiếp cận dựa trên bằng chứng để thiết lập mức lương có thể được chia thành ba nhóm (xem Phụ lục II để biết thêm chi tiết về các phương pháp định lượng):

1. **Thống kê mô tả:** Thống kê mô tả tóm tắt và mô tả dữ liệu có sẵn, có thể dựa trên dữ liệu cắt ngang hoặc dữ liệu chuỗi thời gian, thường không kiểm soát các yếu tố ảnh hưởng khác. Phương pháp này đặc biệt hữu ích ở giai đoạn tiên nghiệm, vì nó giúp mờ nhạt hơn việc thực hiện chính sách trong một bối cảnh cụ thể.
2. **Mô phỏng:** Các kỹ thuật mô phỏng rất hữu ích trong việc nghiên cứu những tác động dài hạn tiềm tàng của việc thực hiện chính sách lên các chỉ số tổng hợp. Chúng cho phép các nhà hoạch định chính sách hiểu rõ các kịch bản giả định và ước tính các kết quả có thể chưa quan sát được trong ngắn hạn. Không chỉ đặc biệt hữu ích trong giai đoạn tiên triển khai của quá trình xây dựng chính sách - chẳng hạn như xác định mức lương tối thiểu phù hợp, phương pháp mô phỏng cũng đóng vai trò quan trọng trong quá trình giám sát và đánh giá liên tục.
3. **Phân tích có điều kiện:** Phân tích có điều kiện đòi hỏi cần có ít nhất hai điểm dữ liệu - một điểm trước và một điểm sau khi thực hiện chính sách - và bao gồm các kỹ thuật thống kê đặc biệt hữu ích ở giai đoạn hậu nghiệm. Các phương pháp này được sử dụng để đánh giá tác động của chính sách tiền lương lên các khía cạnh cụ thể như: nghèo đói, tuân thủ, bất bình đẳng tiền lương, việc làm, cùng nhiều khía cạnh khác.

Lý tưởng nhất là, các phương pháp được mô tả ở trên sẽ đảm bảo quy trình thiết lập mức lương được thực hiện dựa trên bằng chứng, mang tính lặp lại, trong đó phát hiện từ các nghiên cứu đánh giá tác động nghiêm ngặt sẽ được sử dụng để cung cấp thông tin và định hướng cho các vòng ấn định lương tiếp theo. Một hệ thống thông tin như vậy là nền tảng để đối thoại xã hội trở nên thực chất và dựa trên bằng chứng, đồng thời giúp định hướng cho các điều chỉnh tiền lương trong tương lai.

2. Các yếu tố và chỉ số kinh tế quan trọng





2. Các yếu tố và chỉ số kinh tế quan trọng

Dựa trên *Công ước về Ấn định Mức lương Tối thiểu năm 1970 (số 131)* và *Khuyến nghị về Ấn định Mức lương Tối thiểu năm 1970 (số 135)*, Bảng 1 trình bày một số yếu tố kinh tế then chốt và các chỉ số tương ứng, thích hợp với cách tiếp cận dựa trên bằng chứng để thiết lập mức lương. Mặc dù chưa đầy đủ, danh sách này nêu bật các biến số quan trọng cần xem xét trong quá trình này. Để Bảng này rõ ràng và dễ đọc hơn, các chỉ số được hiển thị dưới dạng giá trị tại một thời điểm cụ thể. Tuy nhiên, trên thực tế, sự biến động của các chỉ số này - chẳng hạn như lạm phát tăng hay giảm, thay đổi việc làm hoặc xu hướng trong tỷ trọng thu nhập từ lao động - thường có ý nghĩa hơn ở khía cạnh giúp chúng ta hiểu rõ các động lực kinh tế và định hướng cho các quyết định về tiền lương.

Cần nhắc lại rằng, tại *Công ước về Ấn định Mức lương Tối thiểu năm 1970 (số 131)*, Điều 3 quy định rằng những yếu tố cần được tính đến khi xác định mức lương tối thiểu bao gồm:

- a. nhu cầu của người lao động và gia đình họ, có xét đến mức lương chung trong nước, chi phí sinh hoạt, phúc lợi ASXH và mức sống tương đối của các nhóm xã hội khác;
- b. các yếu tố kinh tế, bao gồm các yêu cầu của phát triển kinh tế, mức năng suất, và mong muốn đạt được và duy trì mức độ việc làm cao.

Theo tinh thần của Công ước nói trên, Bảng này xác định các chỉ số và biến số khác nhau được liệt kê rõ ràng như các yếu tố kinh tế tại Điều 3(b), cụ thể là “các yêu cầu của phát triển kinh tế”, “mức năng suất” và “mong muốn đạt được và duy trì mức độ việc làm cao”. Tuy nhiên, vì các chỉ số được phân theo loại nhu cầu của người lao động và gia đình họ cũng có thể được coi là các biến số kinh tế hoặc thông tin bối cảnh hữu ích cho thiết lập mức lương, nên Bảng này cũng giới thiệu một yếu tố thứ tư khác mang tên “*Mức lương chung trong nước và mức sống tương đối của các nhóm xã hội khác*”, theo đúng tinh thần của Khuyến nghị về Ấn định Mức lương Tối thiểu năm 1970 (số 135).⁹

Các phần tiếp theo sẽ thảo luận chi tiết về các yếu tố này, cùng với khung lý thuyết cơ sở phục vụ cho việc giới thiệu chúng. Phụ lục B bao gồm định nghĩa ngắn gọn và công thức cho từng chỉ số được trình bày trong Bảng 1.

⁹ Danh sách các chỉ số trong Bảng 1 được xây dựng tiếp nối nội dung đã nghiên cứu của ILO, bao gồm Bảng 3 trong ấn phẩm “Đánh giá về thiết lập tiền lương thông qua thương lượng tập thể”.

Bảng 1: Các yếu tố kinh tế và chỉ số kinh tế quan trọng phù hợp với cách tiếp cận dựa trên bằng chứng để thiết lập tiền lương

Các yếu tố kinh tế	Các chỉ số có thể xem xét	Các biến cần xem xét		
		Cấp quốc gia	Cấp ngành	Cấp doanh nghiệp
Yêu cầu phát triển kinh tế (theo Công ước 131)	Tăng trưởng kinh tế và tính bền vững của doanh nghiệp	- GDP bình quân đầu người (tăng trưởng và cấp độ) - Các thành phần của GDP (tiêu dùng, đầu tư, chi tiêu của chính phủ và xuất khẩu ròng) - GDP theo chi phí yếu tố - Tỷ lệ thu nhập lao động điều chỉnh theo % GDP - Tỷ lệ tăng trưởng kinh doanh ròng - Tỷ lệ doanh nghiệp duy trì được (Tỷ lệ doanh nghiệp “sống sót”)	- GDP bình quân đầu người theo ngành/lĩnh vực (tăng trưởng và cấp độ) - Tốc độ tăng trưởng kinh doanh ròng ở cấp độ ngành/lĩnh vực - Tỷ lệ doanh nghiệp duy trì được ở cấp độ ngành/lĩnh vực	- Tăng trưởng giá trị gia tăng - Tỷ lệ tiền lương trên giá trị gia tăng - Tổng chi phí lao động - Ngưỡng thuế và đóng góp - Chi phí lao động tính theo % chi phí sản xuất - Biên lợi nhuận ròng - Chi phí lao động đơn vị - Tỷ số dòng tiền và tỉ số thanh khoản: - Tỷ số thanh toán hiện hành - Dòng tiền tự do
		Nếu khả thi, nên tiến hành phân tích ở cấp độ phân tách: theo trạng thái chính thức hoặc không chính thức, quy mô, độ tuổi, quyền sở hữu (...) để nắm bắt được các thông tin nhân khẩu học khác nhau của doanh nghiệp.		
	Giá cả và khả năng cạnh tranh	- CPI (Chỉ số giá tiêu dùng) - PPI (Chỉ số giá sản xuất) - FDI tính theo % GDP - Cán cân thương mại - Tỷ lệ xuất khẩu trên GDP - Tỷ giá hối đoái - Lãi suất	- CPI của các hàng hóa và dịch vụ cụ thể là sản phẩm đầu ra của ngành/lĩnh vực cụ thể - PPI của các hàng hóa và dịch vụ cụ thể là đầu vào của ngành/lĩnh vực cụ thể - Cán cân thương mại ở cấp độ ngành/lĩnh vực - Tỷ lệ xuất khẩu trên GDP ở cấp độ ngành/lĩnh vực - Tỷ trọng xuất khẩu của ngành/lĩnh vực	- Thị phần - Giá trung bình của doanh nghiệp so với giá trung bình của thị trường - Chi phí lao động của doanh nghiệp so với chi phí lao động của đối thủ cạnh tranh - Cơ sở khách hàng và sự tập trung của khách hàng
	Chi tiêu và doanh thu của chính phủ theo tỷ lệ GDP	- Tiền lương khu vực công - Lương hưu và phúc lợi hưu trí - Chi phí y tế - Phúc lợi xã hội - Đóng góp trực tiếp vào ASXH - Thuế trực thu và thuế gián thu - Nợ công tính theo % GDP		

Bảng 1: Các yếu tố kinh tế và chỉ số kinh tế quan trọng phù hợp với cách tiếp cận dựa trên bằng chứng để thiết lập tiền lương

Các yếu tố kinh tế	Các chỉ số có thể xem xét	Các biến cần xem xét		
		Cấp quốc gia	Cấp ngành	Cấp doanh nghiệp
Năng suất (theo Công ước 131)	Năng suất	- GDP bình quân đầu lao động - GDP mỗi giờ làm việc - Tỷ số năng suất vốn - Năng suất các nhân tố tổng hợp	- GDP bình quân đầu lao động cấp độ ngành/lĩnh vực - Giá trị gia tăng/Sản lượng theo đầu lao động theo ngành/lĩnh vực	- Năng suất lao động (Giá trị gia tăng/Sản lượng trên mỗi người lao động/mỗi giờ làm việc) - Tỷ lệ năng suất vốn - Năng suất các nhân tố tổng hợp
Mong muốn đạt được và duy trì mức độ việc làm cao (theo Công ước 131)	Việc làm	- Tỷ lệ có việc làm - Tỷ lệ thất nghiệp - Thay đổi việc làm ròng - Mức độ tham gia lực lượng lao động của nam giới - Mức độ tham gia lực lượng lao động của phụ nữ - Lực lượng lao động tiềm năng - Tỷ lệ vị trí đang tuyển dụng - Thời gian không có việc làm	- Tỷ lệ có việc làm trong ngành/lĩnh vực - Tỷ lệ thất nghiệp trong ngành/lĩnh vực - Thay đổi việc làm ròng trong ngành/lĩnh vực	- Thay đổi việc làm ròng - Tỷ lệ nghỉ việc
		Nếu khả thi, nên tiến hành phân nhóm ở nhiều cấp độ: theo khu vực chính thức/không chính thức, giới tính, quy mô, độ tuổi, hình thức sở hữu (...) để nắm bắt được các thông tin nhân khẩu học khác nhau của doanh nghiệp, hoặc các thành phần khác nhau của nền kinh tế.		
	Điều kiện thị trường lao động	- Tỷ lệ việc làm phi chính thức - Tỷ lệ lao động tự làm và lao động gia đình không được trả lương - Tỷ lệ lao động theo giới tính - Tỷ lệ thiếu việc làm - Tỷ lệ lao động làm việc theo nhiều hợp đồng khác nhau	- Tỷ lệ việc làm phi chính thức trong ngành/lĩnh vực - Tỷ lệ lao động tự làm và lao động gia đình không được trả lương theo ngành/lĩnh vực - Tỷ lệ lao động theo giới trong ngành/lĩnh vực - Tỷ lệ thiếu việc làm trong ngành/lĩnh vực - Số giờ làm việc trung bình trong ngành/lĩnh vực - Tỷ lệ lao động theo nhiều hợp đồng khác nhau trong một ngành/lĩnh vực	- Số giờ làm việc trung bình - Tỷ lệ việc làm bán thời gian
		Nếu khả thi, nên tiến hành phân tích ở cấp độ phân tách: theo ngành, giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn, thành thị so với nông thôn (...) để nắm bắt các thành phần khác nhau của nền kinh tế.		

Bảng 1: Các yếu tố kinh tế và chỉ số kinh tế quan trọng phù hợp với cách tiếp cận dựa trên bằng chứng để thiết lập tiền lương

Các yếu tố kinh tế	Các chỉ số có thể xem xét	Các biến cần xem xét		
		Cấp quốc gia	Cấp ngành	Cấp doanh nghiệp
Mức tiền lương chung trên toàn quốc và mức sống tương đối của các nhóm xã hội khác (theo Khuyến nghị 135)	Mức lương hiện hành	- Tổng quỹ lương - Lương trung bình hoặc lương trung vị - Tỷ lệ NLĐ làm công hưởng lương được trả lương thấp - Tỷ lệ của mức lương tối thiểu (hoặc lương đủ sống) so với lương trung bình/lương trung vị - Các biện pháp đo lường bất bình đẳng - Chênh lệch lương theo giới - Chênh lệch lương theo các yếu tố khác	- Tổng quỹ lương theo ngành/lĩnh vực - Lương trung bình/lương trung vị theo ngành/lĩnh vực - Phân phối tiền lương theo ngành/lĩnh vực - Mức tăng lương ở các nhóm thập phân vị trong phân phối tiền lương theo ngành/lĩnh vực - Tỷ lệ NLĐ làm công hưởng lương được trả lương thấp theo ngành/lĩnh vực - Tỷ lệ của mức lương tối thiểu (hoặc lương đủ sống) so với lương trung bình/lương trung vị theo ngành/lĩnh vực	- Phân phối tiền lương - Tổng quỹ lương - Tổng quỹ lương theo thập phân vị - Lương trung bình hoặc lương trung vị - Mức tăng lương ở các nhóm thập phân vị trong phân phối tiền lương - Tỷ lệ của mức lương tối thiểu (hoặc lương đủ sống) so với lương trung bình/lương trung vị - Tỷ lệ NLĐ làm công hưởng lương được trả lương thấp
		Nếu khả thi, nên tiến hành phân tích ở cấp độ phân tách: theo lĩnh vực/ngành, giới, chính thức/phi chính thức (...) để nắm bắt được các thành phần khác nhau của nền kinh tế.		
	Tổng tiền người lao động không phải là người làm công hưởng lương kiếm được và thu nhập của những người không tham gia lực lượng lao động	- Tổng tiền mà người lao động không phải là người làm công hưởng lương kiếm được - Tỷ lệ nghèo, đặc biệt là nhóm NLĐ nghèo - Tỷ lệ của mức lương tối thiểu (hoặc lương đủ sống) so với lương hưu trung bình/lương hưu trung vị - Tỷ lệ của mức lương tối thiểu (hoặc lương đủ sống) so với thù lao của NLĐ tự doanh - Tỷ lệ của mức lương tối thiểu (hoặc lương đủ sống) so với mức độ dịch chuyển xã hội sang dân số trong độ tuổi lao động	- Tổng tiền mà người lao động không phải là người làm công hưởng lương kiếm được theo ngành/lĩnh vực - Tỷ lệ của mức lương tối thiểu (hoặc lương đủ sống) so với lương hưu trung bình/lương hưu trung vị theo ngành/lĩnh vực - Tỷ lệ của mức lương tối thiểu (hoặc lương đủ sống) so với thù lao của NLĐ tự doanh theo ngành/lĩnh vực	- Tổng tiền mà người lao động không phải là người làm công hưởng lương kiếm được - Tỷ lệ của mức lương tối thiểu (hoặc lương đủ sống) so với lương hưu trung bình/lương hưu trung vị - Tỷ lệ của mức lương tối thiểu (hoặc lương đủ sống) so với thù lao của NLĐ tự doanh

Một số lĩnh vực được xác định có phạm vi rộng và khá phức tạp; do đó, trong phần thảo luận tiếp theo, chúng tôi sẽ phân tích và thảo luận sâu hơn về các chỉ số cụ thể, thiết thực, phù hợp với việc thiết lập mức lương. Nói một cách tổng quát, tùy thuộc vào kiểu can thiệp và phạm vi áp dụng, các chính sách tiền lương và thực hành thiết lập mức lương tác động đến nền kinh tế ở ba cấp:

- ▶ **Cấp quốc gia:** Tác động tới toàn bộ nền kinh tế
- ▶ **Cấp ngành:** Tác động ở phạm vi ngành/lĩnh vực
- ▶ **Cấp doanh nghiệp:** Tác động ở phạm vi cá nhân và từng doanh nghiệp cụ thể

Các phân tích cũng sẽ được trình bày tách biệt theo ba cấp như trên để dễ theo dõi. Tuy vậy, chúng có mối liên hệ chặt chẽ với nhau trong thực tế, bởi sự phát triển ở một cấp vừa ảnh hưởng, vừa chịu ảnh hưởng từ các động lực ở cấp khác. Ví dụ, việc ấn định tiền lương ở cấp doanh nghiệp trực tiếp tác động đến chi phí lao động và quyết định tuyển dụng trong doanh nghiệp; nhưng khi được tổng hợp lại, các kết quả ở cấp doanh nghiệp sẽ hình thành nên xu hướng ở cấp ngành và cấp quốc gia. Đồng thời, các điều kiện kinh tế vĩ mô như tăng trưởng kinh tế quốc gia và tỷ lệ lạm phát lại chính là môi trường đưa đến các quyết định tiền lương ở cấp ngành và doanh nghiệp, và chúng có ảnh hưởng lớn đến kết quả cuối cùng.

Trọng tâm của việc thiết lập mức lương có thể khác nhau, dù là nhằm phục vụ cho một hay tất cả các cấp nói trên. Ví dụ, việc áp dụng mức lương tối thiểu quốc gia hoặc ngành có thể ảnh hưởng đến một bộ phận lớn dân số, với những tác động tiềm tàng trên toàn bộ nền kinh tế hoặc các tác động cụ thể theo ngành. Chính vì vậy, cần phải cân nhắc bối cảnh quốc gia khi đánh giá mức độ phù hợp của mức lương tối thiểu và theo dõi tác động tiềm tàng của nó đến nền kinh tế nói chung hoặc các ngành cụ thể. Ngược lại, yêu cầu trả lương đủ sống trong chuỗi cung ứng có thể chỉ ảnh hưởng đến một số các nhà cung cấp, mà không tạo ra tác động rõ rệt đến toàn nền kinh tế. Ở đây, khả năng tồn tại-phát triển của từng doanh nghiệp và khả năng trả lương đủ sống của họ trở thành mối quan tâm chính, khiến cho các tác động ở cấp độ vi mô trở thành trọng điểm phân tích.

Các ví dụ ở trên đã cho thấy sự cần thiết của việc xem xét các yếu tố kinh tế khác nhau trong những kịch bản khác nhau, song điều này luôn phải đặt trong bối cảnh quốc gia cụ thể. Thật vậy, bối cảnh quốc gia đóng vai trò quyết định trong việc định hình tác động của các chính sách tiền lương, bởi cùng một chính sách khi được áp dụng ở các quốc gia khác nhau lại có thể tạo ra những ảnh hưởng rất khác nhau. Ví dụ, điều chỉnh lương tối thiểu ở một quốc gia có lực lượng lao động chủ yếu là người làm công hưởng lương chắc chắn sẽ tạo ra tác động kinh tế lớn hơn nhiều so với ở một quốc gia mà người làm công hưởng lương chỉ chiếm một phần nhỏ trong tổng lực lượng lao động. Tương tự, mức lương sàn cao đến đâu (và mức đó cách biệt thế nào so với mức lương hiện hành) cũng sẽ dẫn đến những tác động kinh tế mạnh mẽ. Do đó, cần lưu ý rằng mỗi kịch bản đều có những đặc thù riêng và đòi hỏi một cách tiếp cận phù hợp.

Phần còn lại của chương sẽ phân tích các chỉ số có thể áp dụng trong ba lĩnh vực chính nêu trên, cơ sở lý thuyết và các ví dụ thực tế của những chỉ số này. Ngoài ra, chương này còn trình bày một danh sách một số biến số ở cấp quốc gia, ngành và doanh nghiệp - có thể được sử dụng để định lượng các chỉ số và làm nền tảng cho phân tích thống kê.

2.1. Yêu cầu của phát triển kinh tế

Các yêu cầu của phát triển kinh tế trong bối cảnh thiết lập tiền lương bao gồm một loạt các điều kiện kinh tế nhằm vừa đảm bảo người lao động được trả thù lao công bằng qua lương, vừa hỗ trợ tăng trưởng bền vững và toàn diện của nền kinh tế và một thị trường lao động vận hành hiệu quả. Để hiểu rõ hơn vai trò của phát triển kinh tế trong ấn định mức lương, có thể chia nhỏ thành một số chỉ số chính sau:

- ▶ Tăng trưởng kinh tế và tính bền vững của doanh nghiệp
- ▶ Giá cả và năng lực cạnh tranh
- ▶ Chi tiêu công và thu ngân sách của chính phủ theo tỷ trọng GDP

Mặc dù chưa đầy đủ, các phần tiếp theo sẽ thảo luận về các biến số chính có thể được theo dõi trong từng nhóm chỉ số này.

2.1.1. Tăng trưởng kinh tế và tính bền vững của doanh nghiệp

Tăng trưởng kinh tế và sự hiện diện của các doanh nghiệp bền vững có thể được coi là những yếu tố quan trọng thúc đẩy tăng lương. Ngược lại, mức lương cao hơn cũng có thể tác động đến tăng trưởng kinh tế và tính bền vững của doanh nghiệp. Tuy nhiên, tác động này phụ thuộc vào các can thiệp tiền lương cụ thể, bối cảnh quốc gia và các yếu tố khác như cấu trúc thị trường lao động. Ví dụ, ở những quốc gia có tỷ lệ lao động tự làm chủ cao, tác động trực tiếp của chính sách tiền lương có thể hạn chế, nhưng tác động gián tiếp vẫn có thể đóng vai trò đáng kể.

Ở cấp độ vĩ mô, chỉ số được sử dụng rộng rãi nhất để đo lường tăng trưởng kinh tế là tăng trưởng **GDP bình quân đầu người**. Là một chỉ số về tình hình kinh tế chung, GDP bình quân đầu người cung cấp những hiểu biết quý giá về hiệu quả kinh tế và mức sống của một quốc gia. GDP có thể được tính theo nhiều cách khác nhau, bao gồm theo giá thị trường và theo chi phí yếu tố. Trong khi GDP theo giá thị trường đo lường tổng giá trị của tất cả hàng hóa và dịch vụ được sản xuất trong một nền kinh tế, thì GDP theo chi phí yếu tố phản ánh thu nhập thu được từ lao động và vốn, không bao gồm thuế sản phẩm nhưng có tính đến trợ cấp. Sự khác biệt chính giữa hai chỉ số này nằm ở cách xử lý thuế và trợ cấp. GDP theo giá thị trường bao gồm các yếu tố này, trong khi GDP theo chi phí yếu tố loại bỏ tác động của chúng để phản ánh thu nhập thực tế của người sản xuất. Nói cách khác, GDP theo chi phí yếu tố phản ánh giá trị gia tăng cơ bản của doanh nghiệp trước tái phân phối tài chính. Nhìn chung, điều này làm cho nó trở thành thước đo phù hợp hơn trong thiết lập mức lương, vì nó cung cấp một bức tranh rõ ràng hơn về năng lực kinh tế thực sự và giá trị gia tăng do doanh nghiệp tạo ra. GDP bình quân đầu người có thể được đo lường ở cấp quốc gia hoặc cấp ngành.

Do tiền lương có mối liên hệ với bốn thành phần của GDP – gồm tiêu dùng, đầu tư kinh doanh, chi tiêu của chính phủ và xuất khẩu ròng – nên việc đánh giá và theo dõi riêng biệt từng thành phần này là cần thiết.

- **Tiêu dùng.** Lương cao hơn có thể thúc đẩy tiêu dùng – thành phần lớn nhất của GDP, vì người lao động được hưởng lợi từ mức lương đó có nhiều thu nhập khả dụng hơn để chi tiêu cho hàng hóa và dịch vụ. Đặc biệt, việc lương tăng ở nhóm lao động có thu nhập thấp càng có tác động lớn hơn bởi thực tế là các hộ gia đình ở cuối dải phân bố thu nhập – tức là phân khúc có nhiều người lao động với mức lương thấp (ILO 2020) – thường có xu hướng tiêu dùng cao hơn so với phần thu nhập tăng thêm. Kết quả là, tăng tiền lương có thể góp phần thúc đẩy tổng cầu và tăng trưởng kinh tế. Tuy nhiên, mức độ ảnh hưởng tích cực này có thể khác nhau. Ví dụ, một số lao động thu nhập thấp có thể ưu tiên dùng thu nhập tăng thêm để trả nợ, nhất là khi họ có tỷ lệ nợ trên thu nhập cao. Điều này có thể làm giảm tác động ngay lập tức lên tiêu dùng, nhưng vẫn góp phần vào sự ổn định tài chính và khả năng chi tiêu dài hạn. Ngược lại, nếu tăng lương vượt quá khả năng hấp thụ chi phí lao động cao hơn của doanh nghiệp, điều này có thể tạo áp lực lên việc làm hoặc giá cả, từ đó tác động tiêu cực đến tổng thể tiêu dùng.
- **Đầu tư.** Tăng lương làm tăng chi phí lao động, từ đó có thể ảnh hưởng đến quyết định đầu tư của doanh nghiệp. Một mặt, nếu chi phí lao động tăng mạnh, doanh nghiệp có thể cắt giảm hoặc trì hoãn đầu tư để bù đắp chi phí cao hơn và duy trì năng lực cạnh tranh. Mặt khác, khi tăng lương đi kèm với năng suất cao hơn, hai yếu tố này có thể bổ trợ cho nhau, thúc đẩy đầu tư vào công nghệ, đổi mới và mở rộng kinh doanh.
- **Chi tiêu công.** Tiền lương có thể tác động đến thu – chi của chính phủ thông qua việc thu và chi tiêu thuế và các khoản đóng góp, bao gồm cả các khoản bảo trợ xã hội. Mức lương cao hơn làm tăng doanh thu thuế, đặc biệt là trong các hệ thống áp dụng khung thuế lũy tiến trong đó người có thu nhập cao nộp thuế với tỷ lệ lớn hơn. Điều này giúp chính phủ mở rộng dịch vụ công, trợ cấp xã hội và đầu tư cơ sở hạ tầng. Đồng thời, lương cao hơn cũng có thể giảm nhu cầu trợ cấp xã hội, vừa giảm gánh nặng ngân sách vừa khuyến khích tham gia thị trường lao động. Tuy nhiên, nếu mức tăng lương vượt khả năng chi trả của doanh nghiệp và dẫn đến tình trạng thất nghiệp cao, nguồn thu thuế có thể giảm và chi trợ cấp xã hội lại tăng.
- **Xuất khẩu ròng.** Lương cao hơn có thể làm tăng chi phí sản xuất, ảnh hưởng đến giá bán hàng hóa và dịch vụ cả trong nước và quốc tế. Điều này có thể tác động đến xuất khẩu và năng lực cạnh tranh, đặc biệt là trong các lĩnh vực nhạy cảm với áp lực giá. Mặc dù tiền lương có khả năng ảnh hưởng đến xuất khẩu, nhưng năng lực cạnh tranh còn bị chi phối bởi nhiều yếu tố khác ngoài tiền lương và chi

phí sản xuất, bao gồm năng suất, chất lượng sản phẩm và tỷ giá hối đoái. Hiệu ứng tổng thể sẽ phụ thuộc vào việc tăng lương có đi đôi với tăng năng suất và giá trị gia tăng, cũng như tăng năng suất và giá trị gia tăng có tạo đà thúc đẩy tăng tiền lương hay không.

Ngoài GDP và các thành phần của GDP, việc xem xét các biến số quan trọng khác liên quan đến tăng trưởng kinh tế và tính bền vững của doanh nghiệp ở cả cấp quốc gia và ngành cũng rất hữu ích. Các biến số này có thể bao gồm:

- ▶ **Tỷ lệ tăng trưởng ròng doanh nghiệp**, đo lường sự thay đổi về số lượng doanh nghiệp đang hoạt động trong một khoảng thời gian nhất định, bao gồm cả doanh nghiệp mới gia nhập và doanh nghiệp cũ rút khỏi. Chỉ số này phản ánh tính năng động của môi trường kinh doanh. Tuy nhiên, vì chỉ số này tập trung vào số lượng doanh nghiệp hơn là chất lượng hoặc tính bền vững của các doanh nghiệp đó, cần kết hợp thêm với **tỷ lệ doanh nghiệp duy trì được (tỷ lệ doanh nghiệp “sống sót”)** - đo lường phần trăm doanh nghiệp vẫn hoạt động được sau một thời gian nhất định. Tỷ lệ tăng trưởng ròng dương hoặc tỷ lệ duy trì cao có thể cho thấy doanh nghiệp có khả năng hấp thụ được chi phí lương cao hơn. Tuy nhiên, các chỉ số này cần được diễn giải thận trọng, vì tỷ lệ duy trì cao có thể do các yếu tố khác thúc đẩy, chẳng hạn như khả năng tiếp cận tín dụng được cải thiện. Ngược lại, tỷ lệ tăng trưởng giảm hoặc tỷ lệ duy trì được thấp có thể báo hiệu suy thoái kinh tế, một phần có thể do chi phí vận hành (bao gồm cả tiền lương) cao, gây khó khăn cho khả năng tồn tại của doanh nghiệp. Trong bối cảnh này, việc theo dõi riêng tỷ lệ phá sản của doanh nghiệp theo quy mô là rất quan trọng, vì tác động của việc tăng lương tới các doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ thường lớn hơn – do đây là những doanh nghiệp có năng suất thấp hơn hoặc hoạt động trong các ngành khác nhau.
- ▶ **Tỷ trọng (%) thu nhập từ lao động đã điều chỉnh trong GDP** đo lường tỷ lệ GDP của một quốc gia được phân bổ tới người lao động dưới dạng thù lao, thay vì phân bổ cho vốn hoặc chủ sở hữu đất đai. Cần tập trung vào tỷ lệ đã điều chỉnh thay vì tỷ lệ chưa điều chỉnh, vì tỷ lệ chưa điều chỉnh bỏ qua thu nhập của lao động tự làm. Vì nhóm lao động này cũng đóng góp vào GDP, việc loại trừ họ dẫn đến đánh giá thấp tỷ trọng thu nhập lao động, đặc biệt là ở các quốc gia hoặc ngành có tỷ lệ lao động không hưởng lương cao. Ngược lại, tỷ trọng (%) thu nhập lao động đã điều chỉnh bao gồm cả phần thu nhập ước tính của lao động tự làm (ILO 2019), do đó phản ánh chính xác hơn về sự phân chia thu nhập giữa lao động và vốn. Việc theo dõi sự biến động của tỷ trọng thu nhập lao động cung cấp những hiểu biết quan trọng về tỷ lệ GDP được chi trả cho người lao động so với phần dành cho vốn. Tỷ trọng thu nhập từ lao động giảm có thể phản ánh sự mất cân bằng giữa tăng trưởng kinh tế và tăng trưởng tiền lương. Nhiều yếu tố đã được đề xuất làm yếu tố góp phần vào sự biến động của tỷ trọng thu nhập lao động, như sự thay đổi cơ cấu hoạt động kinh tế, tiến bộ công nghệ, toàn cầu hóa, tài chính hóa, và sức mạnh của các thể chế thị trường lao động. Trong nhiều thập kỷ gần đây, tình trạng tỷ trọng thu nhập lao động ở nhiều quốc gia giảm thường gắn liền với bất bình đẳng gia tăng, bởi thu nhập từ vốn thường tập trung hơn. Sự chênh lệch này có thể khiến người lao động và gia đình họ nhận được phần nhỏ dần trong thành quả kinh tế, làm gia tăng bất mãn và căng thẳng xã hội, từ đó, có thể tác động tiêu cực đến sự gắn kết xã hội, ổn định kinh tế và chính trị.

Tất nhiên, ở cấp ngành, những yếu tố này phải được nghiên cứu trong bối cảnh cụ thể của từng ngành. Các lĩnh vực khác nhau của nền kinh tế có thể tăng trưởng với tốc độ khác nhau, có mức độ thâm dụng lao động khác nhau, và các mô hình năng suất riêng ảnh hưởng đến cách mà điều chỉnh lương ảnh hưởng đến tính bền vững của các doanh nghiệp trong ngành đó. Ví dụ, tăng lương có thể có tác động ảnh hưởng nặng nề hơn tới các ngành thâm dụng lao động so với các ngành thâm dụng vốn nơi công nghệ đóng vai trò lớn hơn. Tương tự, các ngành chịu sự cạnh tranh quốc tế có thể phải đối mặt với những thách thức khác so với các ngành phục vụ chủ yếu cho thị trường nội địa. Ngoài ra, cũng cần xem xét hệ quả của việc tăng lương chỉ áp dụng trong một phần nhất định của nền kinh tế, vì việc này có thể ảnh hưởng đến mô hình chi tiêu giữa các ngành khác nhau.

Ở cấp độ vi mô, tính bền vững của doanh nghiệp đóng vai trò là nền tảng cho tăng trưởng kinh tế bằng cách đảm bảo doanh nghiệp hoạt động có lãi. Các doanh nghiệp bền vững góp phần tạo việc làm, cải thiện năng suất và nâng cao năng lực cạnh tranh trên thị trường - tất cả đều là động lực thiết yếu cho phát triển kinh tế rộng hơn. Ở cấp doanh nghiệp, các biến số quan trọng cần theo dõi bao gồm:

- ▶ **Tăng trưởng giá trị gia tăng:** Giá trị gia tăng có thể được định nghĩa là giá trị đầu ra (thường được đo bằng tổng doanh thu hoặc giá trị thị trường của hàng hóa và dịch vụ do doanh nghiệp sản xuất) trừ đi chi phí đầu vào (như nguyên liệu thô, hàng hóa và dịch vụ trung gian do doanh nghiệp mua vào để sử dụng trong sản xuất, và các chi phí vận hành khác). Việc theo dõi sự phát triển của giá trị gia tăng cung cấp những hiểu biết có giá trị về cải thiện năng suất, năng lực cạnh tranh và hiệu suất tổng thể của doanh nghiệp, giúp xác định liệu việc tăng lương có bền vững về mặt kinh tế trong một doanh nghiệp hay không. Trong thực tế, cần phân biệt giữa **giá trị gia tăng gộp** và **giá trị gia tăng ròng**. Giá trị gia tăng ròng được tính bằng cách trừ thuế và khấu hao vốn cố định khỏi giá trị gia tăng gộp. Khấu hao tính đến sự suy giảm giá trị của tài sản cố định theo thời gian. Tầm quan trọng của yếu tố này thay đổi đáng kể tùy theo ngành. Trong các ngành thâm dụng vốn, chẳng hạn như ngành đường sắt, khấu hao chiếm một phần lớn trong tổng chi phí. Cũng giống như bất kỳ chỉ số nào khác, giá trị gia tăng ròng cũng có những hạn chế nhất định, nên chỉ số này sẽ được diễn giải tốt hơn nếu được đặt trong một bối cảnh cụ thể, cùng với các số liệu khác.
- ▶ **Tỷ số tiền lương trên giá trị gia tăng:** Ở cấp doanh nghiệp, tỷ số tiền lương trên giá trị gia tăng có mục đích tương tự như tỷ trọng thu nhập lao động, cho thấy cách mà giá trị kinh tế tạo ra được phân chia giữa vốn và lao động. Trong khi tỷ trọng thu nhập lao động phản ánh động thái này ở cấp quốc gia, thì tỷ số tiền lương trên giá trị gia tăng tập trung cụ thể vào khoản thù lao trả cho người lao động so với giá trị được tạo ra trong một doanh nghiệp cụ thể.
- ▶ **Chi phí lao động:** Tiền lương chỉ là một phần của tổng chi phí lao động, ngoài ra còn có thuế, đóng góp ASXH, chi phí đào tạo và các chi phí lao động ngoài lương khác. Các chỉ số hữu ích để đánh giá tính bền vững của doanh nghiệp có thể bao gồm **chi phí lao động trên tổng chi phí sản xuất** hoặc **chi phí lao động đơn vị**. Chi phí lao động đơn vị là tỷ lệ giữa tổng chi phí lao động so với tổng sản lượng, cho biết chi phí lao động để sản xuất một đơn vị sản phẩm là bao nhiêu. Đây là một chỉ số quan trọng trong quá trình thiết lập mức lương, vì nó phản ánh mối quan hệ giữa chi phí lao động và năng suất. Theo dõi chi phí lao động đơn vị cũng giúp đánh giá xem mức tăng trưởng tiền lương có phù hợp với mức tăng năng suất hay không.
- ▶ **Chênh lệch do thuế và các khoản đóng góp gây ra** đo lường sự khác biệt giữa tổng chi phí lao động và tiền lương thực lĩnh của người lao động. Chênh lệch do thuế và các khoản đóng góp gây ra bao gồm thuế thu nhập cùng với các khoản đóng bảo hiểm xã hội của cả người sử dụng lao động và người lao động, và nó có thể ảnh hưởng đáng kể đến chi phí sử dụng lao động của doanh nghiệp. Ở những quốc gia có chênh lệch (do thuế và các khoản đóng góp gây ra) cao, ngay cả tăng lương ở mức thấp cũng có thể dẫn đến chi phí bổ sung lớn cho người sử dụng lao động, trong khi với người lao động, thu nhập nhận được chỉ có sự cải thiện nhỏ. Đối với các doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa nói riêng, điều này có thể hạn chế khả năng tăng lương mà không phải cắt giảm nhân sự hay chi phí hoạt động khác. Đánh giá mức chênh lệch này cũng giúp xác định mức lương gộp cần thiết để đảm bảo NLĐ thực lĩnh tiền lương đầy đủ mà không gây ảnh hưởng tiêu cực đến tính liên tục của hoạt động doanh nghiệp và mức độ việc làm.
- ▶ **Biên lợi nhuận ròng:** Biên lợi nhuận ròng đo lường mức lợi nhuận mà một doanh nghiệp tạo ra trên mỗi đơn vị doanh thu, sau khi đã khấu trừ tất cả các chi phí. Trong ngắn hạn, việc tăng lương có thể chuyển một phần giá trị gia tăng sang thành chi trả cho lao động thay vì lợi nhuận, làm giảm biên lợi nhuận ròng của doanh nghiệp. Đặt trong bối cảnh thiết lập mức lương, hậu quả đối với doanh nghiệp có thể rất khác nhau. Ở một thái cực, việc tăng lương có thể chỉ làm tăng nhẹ tỷ lệ giá trị gia tăng gộp dành cho chi trả lao động, đồng thời làm giảm phần lợi nhuận. Ở thái cực khác, mức lương cao có thể đẩy biên lợi nhuận xuống mức âm, khiến doanh nghiệp phải thu nhỏ hoạt động, tình trạng phi chính thức tăng lên hoặc thậm chí doanh nghiệp sẽ phải rút khỏi thị trường nếu không có chiến lược thích ứng khả thi. Do đó, câu hỏi cần xem xét kỹ ở đây là liệu mức giá trị gia tăng hiện có của doanh nghiệp có đủ để chi trả cho mức lương tăng thêm hay không.
- ▶ **Các chỉ số về dòng tiền và thanh khoản:** Các chỉ số này đặc biệt quan trọng đối với các doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa - là những doanh nghiệp vốn thường có dự trữ tiền mặt hạn chế và dễ bị tổn hại trước áp lực tài chính ngắn hạn. Không giống như tỷ suất lợi nhuận - vốn phản ánh khả năng tồn tại lâu dài, các chỉ số dòng tiền và thanh khoản cung cấp thông tin thời gian thực về khả năng thích ứng với các nghĩa vụ tài chính trước mắt của công ty, bao gồm cả tiền lương. Các chỉ số như tỷ số thanh khoản hiện hành, tỷ số thanh toán nhanh và dòng tiền tự do giúp xác định liệu một

công ty có đủ khả năng tăng lương mà không ảnh hưởng tiêu cực đến vận hành, chậm thanh toán cho nhà cung cấp, hoặc vỡ nợ hay không. Các chỉ số này cũng hỗ trợ các quyết định về thời điểm điều chỉnh lương - cho phép công ty thực hiện tăng lương khi tình hình tiền mặt ổn định - hoặc gắn việc tăng lương với tình hình thanh khoản được cải thiện hoặc thặng dư tiền mặt theo mùa. Do đó, việc tích hợp các chỉ số này vào thảo luận về tiền lương có thể giúp điều chỉnh mức lương cho phù hợp với thực tế kinh doanh.

2.1.2. Giá cả và năng lực cạnh tranh

Giá cả và năng lực cạnh tranh là hai chỉ số liên quan quan trọng cần xem xét trong các quyết định thiết lập mức lương (tiền nghiệm) và trong giai đoạn đánh giá (hậu nghiệm).

- ▶ Ở cấp độ vĩ mô, **Chỉ số giá tiêu dùng (CPI)** là biến số có liên quan nhất để phân tích xu hướng giá. Trong khi CPI và những thay đổi trong CPI thường được sử dụng làm đầu vào trong các công thức điều chỉnh mức lương để giúp duy trì sức mua của người lao động, thì các chính sách tiền lương có phạm vi áp dụng rộng rãi có thể ảnh hưởng ngược lại đến lạm phát. Khi tiền lương trên toàn nền kinh tế tăng đáng kể, mà không có sự tăng trưởng tương ứng về năng suất hoặc các điều chỉnh khác, các doanh nghiệp có thể chuyển chi phí lao động tăng thêm sang người tiêu dùng qua giá bán sản phẩm cao hơn, và điều này có thể góp phần gây áp lực lạm phát. Trong những trường hợp cực đoan, điều này có thể tạo ra vòng xoáy lương - giá, khi lương tăng để theo kịp lạm phát nhưng không đi kèm với tăng năng suất, dẫn đến giá cả tiếp tục tăng, làm chu kỳ lạm phát trở nên trầm trọng hơn.
- ▶ **Chỉ số giá sản xuất (PPI)** cung cấp những thông tin bổ sung quan trọng cho CPI để quyết định mức lương. Do PPI phản ánh những thay đổi trong giá cả ở cấp độ nhà sản xuất, chỉ số này có thể đóng vai trò là chỉ báo sớm về áp lực lạm phát và thay đổi trong chi phí sản xuất. Điều này đặc biệt quan trọng trong trường hợp PPI tăng nhanh hơn CPI, vì nó có thể cho thấy biên lợi nhuận của doanh nghiệp giảm và khả năng thích ứng với việc tăng lương mà không chuyển chi phí sang người tiêu dùng là hạn chế. Việc xem xét PPI cùng với CPI đảm bảo một cách tiếp cận cân bằng và hướng tới tương lai trong thiết lập mức lương, cân nhắc cả sức mua của người lao động và chi phí của người sử dụng lao động.

Giá cả cũng là một kênh quan trọng qua đó tiền lương có thể ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của quốc gia, ngành và doanh nghiệp. Chi phí lao động tăng do lương tăng có thể đặt ra những thách thức đối với năng lực cạnh tranh nếu chúng không đi kèm với cải thiện năng suất. Khi tiền lương và chi phí sản xuất tăng nhưng năng suất không tăng, điều này có thể dẫn đến giá hàng hóa và dịch vụ cao hơn, từ đó có thể làm giảm năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp trong nước trên cả thị trường nội địa và quốc tế. Trong các ngành công nghiệp toàn cầu có tính cạnh tranh cao, ngay cả mức tăng nhỏ trong chi phí sản xuất cũng có thể dẫn đến giảm nhu cầu, thu hẹp thị phần và mất cơ hội xuất khẩu, đặc biệt nếu đối thủ cạnh tranh ở các quốc gia khác vẫn duy trì mức giá thấp hơn. Nếu giá tăng nhanh hơn đối thủ cạnh tranh, doanh nghiệp có thể phải đối mặt với nhu cầu sụt giảm, tiềm năng xuất khẩu thấp hơn và thị phần bị thu hẹp. Điều này nhấn mạnh sự cần thiết phải theo dõi cả giá cả và năng lực cạnh tranh khi cân nhắc đưa ra các quyết định về tiền lương để đảm bảo tính bền vững kinh tế và khả năng tồn tại của doanh nghiệp.

- ▶ **Các chỉ số về năng lực cạnh tranh.** Ở cấp độ kinh tế vĩ mô, các biến số có thể được sử dụng để theo dõi năng lực cạnh tranh bao gồm **cán cân thương mại** (chênh lệch giữa xuất khẩu và nhập khẩu của một quốc gia trong một khoảng thời gian cụ thể) và **tỷ số xuất khẩu/GDP** (đo lường tầm quan trọng tương đối của xuất khẩu trong toàn bộ nền kinh tế). Ngoài ra, **tỷ số FDI/GDP** có thể đóng vai trò là một chỉ số để đánh giá sức hấp dẫn của một quốc gia đối với các nhà đầu tư quốc tế, phản ánh khả năng hội nhập vào thị trường toàn cầu. Ở cấp độ vi mô, việc so sánh **giá trung bình** cũng như **chi phí lao động trung bình** giữa các doanh nghiệp tương tự là rất hữu ích để hiểu vị thế cạnh tranh của họ. Các biến số khác cần xem xét có thể bao gồm **thị phần của doanh nghiệp, cơ sở khách hàng và mức độ tập trung thị trường**. Những doanh nghiệp có thị phần lớn hơn, tệp khách hàng rộng hơn hoặc hoạt động trong thị trường tập trung cao thường đối mặt với "độ co giãn" cầu thấp hơn, nghĩa là họ dễ dàng đưa chi phí tăng thêm do lương tăng vào giá bán mà không làm giảm doanh số đáng kể.

Ngoài ra, trong bối cảnh lương đủ sống được thúc đẩy trong chuỗi cung ứng toàn cầu, thực hành mua hàng đóng vai trò vô cùng quan trọng. Cách thức doanh nghiệp tìm nguồn cung ứng, đàm phán và ký kết

hợp đồng với nhà cung cấp ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng thiết lập mức lương của người sử dụng lao động, đặc biệt là trong các ngành thâm dụng lao động.

Như Clemens (2021) đã chỉ ra, tác động của việc tăng lương đối với năng lực cạnh tranh cũng phụ thuộc vào quy mô hoặc khu vực áp dụng biện pháp này, đặc biệt trong trường hợp cạnh tranh trên thị trường sản phẩm rộng hơn khu vực nơi lương tăng. Nếu hàng hóa hoặc dịch vụ tương đương có thể được nhập khẩu từ các nhà sản xuất ở nơi khác - nơi lương không tăng, thì việc các công ty tăng giá có thể gây nguy cơ mất khách hàng.

Ở cấp độ doanh nghiệp, xu hướng điều chỉnh giá - hay còn gọi là "áp lực giá" - do tăng lương tỷ lệ thuận với tác động của tiền lương lên chi phí sản xuất, đặc biệt là khi biên lợi nhuận rất mỏng. Trên thực tế, ở một số doanh nghiệp, khả năng điều chỉnh giá linh hoạt khá hạn chế, hoặc gần như không thể điều chỉnh mà không để lại hậu quả. Tác động của việc tăng giá phụ thuộc vào độ co giãn của cầu đối với hàng hóa hoặc dịch vụ mà doanh nghiệp cung cấp. Điều này diễn ra ở cấp độ vĩ mô (toàn nền kinh tế) lẫn vi mô (riêng từng doanh nghiệp) và cũng chịu ảnh hưởng của độ co giãn chéo của cầu theo giá, tức là mức độ mà hàng hóa có thể thay thế bằng sản phẩm khác. Ở cấp độ vĩ mô, độ co giãn của cầu phản ánh mức độ mà nhu cầu chung đối với một sản phẩm phản ứng trước biến động giá - điều này chịu ảnh hưởng bởi loại sản phẩm (thiết yếu hay không thiết yếu) và khả năng thay thế (ở đây là người tiêu dùng có thể mua dùng các sản phẩm tương tự khác hay không). Ở cấp độ doanh nghiệp, độ co giãn cầu quyết định một công ty có thể duy trì bán hàng sau khi tăng giá hay không. Mức độ co giãn này phụ thuộc vào điều kiện thị trường, mức độ cạnh tranh trong ngành và việc tăng giá đó diễn ra trên toàn ngành hay chỉ trong một doanh nghiệp. Nếu việc tăng giá xuất phát từ tăng lương, thì độ co giãn của cầu theo thu nhập cũng có thể đóng vai trò quan trọng: lương cao hơn có thể thúc đẩy tiêu dùng, từ đó tăng nhu cầu và phần nào bù đắp tác động tiêu cực của giá cao hơn.

Các doanh nghiệp hoạt động trên thị trường toàn cầu, nơi sản xuất phân tán và hàng hóa và dịch vụ được giao thương rộng rãi, có thể phải đối mặt với độ co giãn cầu lớn, nghĩa là chỉ cần tăng giá nhẹ cũng có thể dẫn đến mất hợp đồng hoặc doanh số giảm. Ngược lại, các doanh nghiệp sản xuất hàng hóa/dịch vụ ít có khả năng giao dịch quốc tế, thường hướng đến thị trường nội địa hoặc các sản phẩm có nguồn cung hạn chế, sẽ có độ co giãn cầu nhỏ hơn, nhờ đó có khả năng điều chỉnh giá mà không làm giảm mạnh doanh số. Trong một số trường hợp, doanh nghiệp thậm chí không thể điều chỉnh giá trong ngắn hạn nếu mức giá đã được thỏa thuận trước với bên mua, đặc biệt là các đơn hàng lớn trong các ngành như may mặc hoặc bán lẻ. Ngoài ra, các ngành thâm dụng lao động có khả năng chịu tác động tăng giá cao hơn so với các ngành thâm dụng vốn, nơi chi phí lao động chỉ chiếm một phần nhỏ trong tổng chi phí sản xuất.

Hộp 1: Tác động của việc tăng lương tối thiểu lên giá cả - Một số kết quả thực nghiệm

Các tài liệu kinh tế chủ yếu nghiên cứu tác động của việc tăng lương tối thiểu lên giá cả và phân biệt hai tác động (Neumark và Wascher 2008): a) sự tăng giá tương đối của hàng hóa và dịch vụ do các doanh nghiệp sử dụng lao động hưởng lương tối thiểu sản xuất - khiến chúng đắt hơn so với các hàng hóa và dịch vụ khác; và b) tác động của việc tăng lương tối thiểu đối với lạm phát chung.

Khi xem xét giá tương đối, các nghiên cứu tại Hoa Kỳ, Canada, Anh, Pháp và các nước phát triển khác trong vài thập kỷ qua cho thấy: khi lương tối thiểu tăng 10%, giá của nhóm "thực phẩm ngoài gia đình" (tức là ở nhà hàng) - nơi có tỷ lệ lớn người lao động hưởng lương tối thiểu - thường tăng từ 0,3% đến 0,7%.¹⁰ Ví dụ, một nghiên cứu ở Hoa Kỳ chỉ ra rằng cứ mỗi lần lương tối thiểu tăng 10% thì giá thực phẩm ngoài gia đình tăng 0,36% (McDonald và Nilsson 2016). Một số nghiên cứu khác ghi nhận tác động cao hơn, đặc biệt ở phân ngành như đồ ăn nhanh.¹¹ Lấy ngành bán lẻ thực phẩm

10 Aaronson (2001); Aaronson, French và McDonald (2008); McDonald và Aaronson (2006).

11 Lee và O'Roark (1999) ước tính rằng mức tăng 10% lương tối thiểu sẽ làm giá cả tại các nhà hàng và hàng quán ăn uống - những ngành có tỷ lệ lao động hưởng lương tối thiểu rất cao - tăng 0,74%. Khi họ tính toán lại mô hình với các mức độ hiệu ứng lan tỏa (spillover effects) khác nhau, họ phát hiện rằng hiệu ứng lan tỏa càng lớn thì tác động lên giá càng cao, tối đa có thể đạt 1,5% (xem Lemos, 2004). MacCurdy và McIntyre (2001) phân tích đợt tăng lương tối thiểu ở Hoa Kỳ giai đoạn 1996-1997 và ước tính rằng việc tăng 10% lương tối thiểu đã làm giá thực phẩm tiêu dùng ngoài gia đình tăng 1,2%, còn thực phẩm tiêu dùng trong gia đình tăng 0,8%. Kết quả của Card và Krueger (1995) tuy không hoàn toàn đồng nhất, nhưng nhìn chung cho thấy việc tăng 10% lương tối thiểu có thể làm giá trong các cửa hàng thức ăn nhanh tăng tới 4%. Xem thêm Card (1992), Katz và Krueger, 1992; Power, Baiman và Persky (2007).

và đồ tiêu dùng thiết yếu làm ví dụ, đây là ngành kinh tế liên quan vì ngành này có tỷ trọng lớn lao động hưởng lương tối thiểu từ chi phí biên. Bên cạnh đó, chi tiêu thực phẩm và hàng tiêu dùng thiết yếu chiếm phần lớn chi tiêu hộ gia đình. Các bằng chứng thực nghiệm cũng chỉ ra tác động rõ rệt tới giá cả khi lương tối thiểu tăng. Một nghiên cứu dùng dữ liệu từ nhiều kỳ tăng lương tối thiểu cấp bang tại Hoa Kỳ giai đoạn 2001–2012 cho thấy mức tăng 10% lương tối thiểu dẫn tới tăng 0,36% giá các sản phẩm thực phẩm và đồ tiêu dùng thiết yếu (Renkin và cộng sự 2020). Ở Hungary, đợt tăng lương tối thiểu mạnh và kéo dài vào năm 1999 chủ yếu dẫn đến tăng giá chứ không phải giảm lợi nhuận. Theo ước tính trong ngành sản xuất chế tạo, mức tăng lương 1% dẫn đến mức tăng giá 0,18% trong ngành, với các doanh nghiệp chịu tác động trực tiếp từ lương tối thiểu tăng giá nhiều hơn các doanh nghiệp khác (Harasztosi và Lindner 2019).

Khi xem xét mức giá chung, ước tính tác động của việc tăng 10% lương tối thiểu ở các nền kinh tế phát triển dao động từ 0,15% đến 0,4% lên chỉ số giá tiêu dùng (CPI); một số nghiên cứu khác không thấy có tác động.¹² Khi Vương quốc Anh áp dụng mức lương tối thiểu quốc gia vào năm 1999, tác động lên giá cũng khá nhỏ;¹³ nhưng ở Đức, việc áp dụng mức lương tối thiểu quốc gia vào năm 2015 dẫn đến tăng giá cả được ước tính là 0,85% (Link 2022). Nghiên cứu này cũng cho thấy các công ty ít cắt giảm việc làm có xu hướng tăng giá nhiều hơn, và ngược lại. Một nghiên cứu khác cho rằng tác động giá tương đối khiêm tốn ở Đức đến từ năng suất lao động và năng suất nhân tố tổng hợp tăng đáng kể - điều này có thể đã bù đắp một phần áp lực tăng chi phí bắt nguồn từ mức lương tối thiểu (Hälbig và cộng sự 2024). Gần đây hơn, người ta ước tính rằng việc tăng 15% mức lương tối thiểu của Đức vào tháng 10/2022 sẽ làm tổng quỹ lương tăng 0,8% và giá cả chung tăng¹⁴ khoảng 0,25%.

Ở các nền kinh tế mới nổi, tuy có ít bằng chứng hơn, nhưng các nghiên cứu gần đây cho thấy ở Việt Nam, mức lương tối thiểu không ảnh hưởng đến lạm phát (Nguyễn 2011). Ở khu vực biên giới Mexico, việc giảm thuế giá trị gia tăng từ 16% xuống 8% vào năm 2019 đã bù đắp cho các tác động tiêu cực lên giá cả bắt nguồn từ việc tăng lương tối thiểu gấp đôi (Calderón và cộng sự 2023). Tuy nhiên, ở Brazil, tác động của việc tăng lương tối thiểu lên giá cả lại lớn hơn một chút.¹⁵

Điều quan trọng cần lưu ý là việc tăng lương tối thiểu lên giá cả được ghi nhận trong các nghiên cứu không đồng nhất, do còn phụ thuộc vào cấu trúc thị trường, bối cảnh kinh tế vĩ mô và quy mô của mức tăng lương. Ở các nước đang phát triển, hiệu ứng truyền dẫn (pass-through effect) nhìn chung thấp hơn, có thể là do tỷ lệ việc làm hưởng lương thấp hơn và tình trạng việc làm phi chính thức phổ biến. Trong những bối cảnh đó, khả năng tăng lương tối thiểu để tăng chi phí lao động trung bình trên toàn nền kinh tế bị hạn chế hơn. Một nghiên cứu gần đây ở Mexico cũng có luận điểm tương tự, cho thấy mức độ việc làm phi chính thức cao hơn sẽ làm suy giảm mức tăng chi phí lao động, do đó hạn chế phạm vi điều chỉnh giá khi lương tối thiểu thay đổi (Calderón và cộng sự 2023).

12 Lemos kết luận: Cho dù có khác biệt về phương pháp nghiên cứu, giai đoạn dữ liệu và nguồn dữ liệu, hầu hết các nghiên cứu đều cho thấy rằng việc tăng 10% lương tối thiểu ở Hoa Kỳ chỉ làm giá thực phẩm tăng không quá 4% và mức giá chung toàn nền kinh tế tăng không quá 0,4%. Đây được coi là một tác động nhỏ. Sellekaerts, trong Báo cáo của Ủy ban Lương tối thiểu (1981), ước tính rằng mức tăng 10% lương tối thiểu sẽ làm giá cả tăng 0,2%. Frye và Gordon (1981) cũng phát hiện rằng mức tăng 10% lương tối thiểu chỉ làm lạm phát tăng thêm 0,02 điểm phần trăm (ví dụ từ 2% lên 2,02%).

13 Machin và cộng sự (2003) nghiên cứu riêng cho Vương quốc Anh.

14 Tham khảo Deutsche Bundesbank, Báo cáo hàng tháng, tháng 02/2022 tại: <https://www.bundesbank.de/re-source/blob/885334/3eab245313214fe42b4f0da536a253e2/mL/2022-02-monatsbericht-data.pdf>

15 Lemos (2008).

2.1.3. Tỷ trọng (%) thu – chi của chính phủ trong GDP

Chỉ số quan trọng thứ ba liên quan đến tăng trưởng kinh tế và tính bền vững cần được xem xét kỹ lưỡng trong các quyết định về lương - đặc biệt là khi chính sách tiền lương có phạm vi áp dụng rộng rãi và có khả năng tác động lớn - là tỷ trọng (%) thu-chi của chính phủ trong GDP. Việc tăng lương ảnh hưởng đến tài chính công thông qua nhiều kênh, theo đó các tác động được liệt kê ở hai kênh đầu tiên dưới đây sẽ biểu hiện ở bất kỳ loại hình lương tăng nào, còn những ảnh hưởng được mô tả ở hai kênh sau sẽ biểu hiện cụ thể khi tăng lương tối thiểu:

1. **Giảm trợ cấp xã hội:** Mức lương cao hơn có thể làm giảm nhu cầu hưởng trợ cấp dựa trên thu nhập thông qua hai kênh. Ở một mức độ nào đó, mức lương cao hơn giúp chính phủ không cần phải tiếp tục chi chuyển nhiều trợ cấp cho các hộ gia đình có thu nhập thấp - nơi tập trung nhiều lao động lương thấp, do đó làm giảm chi tiêu cho các chương trình trợ giúp xã hội. Ở kênh thứ hai, mức lương cao hơn đóng vai trò là động lực để người lao động tham gia thị trường việc làm. Chính điều này cũng sẽ giúp chính phủ giảm bớt số lượng chi chuyển trợ cấp cho các cá nhân không nằm trong lực lượng lao động. Tuy nhiên, cần chấp nhận thực tế rằng trong một số bối cảnh, mức lương thấp không nhất thiết là yếu tố khiến người lao động giảm động lực tham gia vào thị trường việc làm. Ngược lại, nhiều người buộc phải đi làm do không có phương tiện sinh kế khác, ngay cả khi phải làm việc trong điều kiện tồi tệ hoặc khi tuổi còn nhỏ. Trong những trường hợp cực đoan, trẻ em có thể bị buộc phải nghỉ học sớm để phụ giúp gia đình khi thu nhập của bố mẹ không đủ trang trải nhu cầu cơ bản của gia đình.
2. **Tăng thuế và thu từ ASXH:** Khi lương tăng, chính phủ có thể tăng nguồn thu thông qua hai kênh. Một là thông qua các khoản đóng góp ASXH, với mức đóng tăng theo tiền lương danh nghĩa, mặc dù tác động tổng thể cũng phụ thuộc vào tác động việc làm cuối cùng. Mức đóng cao hơn có thể củng cố hệ thống ASXH, cải thiện tính bền vững của hệ thống, và cho phép mở rộng diện bao phủ hoặc cải thiện phúc lợi. Kênh thứ hai là thông qua doanh thu từ thuế - bao gồm thuế trực thu (như thuế thu nhập) và thuế gián thu (như VAT) - nếu lương cao hơn thúc đẩy tiêu dùng. Mức tăng thu từ thuế cũng phụ thuộc vào cấu trúc lũy tiến hay lũy thoái của hệ thống thuế.
3. **Tác động đến quỹ lương khu vực công:** Trong nhiều trường hợp, thang lương khu vực công gắn với mức lương tối thiểu, thường được thiết lập theo bội số của mức lương tối thiểu. Do đó, việc tăng lương tối thiểu có thể dẫn đến điều chỉnh lương trong các bậc lương khu vực công theo hướng tăng lên, có khả năng làm tăng quỹ lương khu vực công. Tuy nhiên, điều này không phải lúc nào cũng xảy ra, vì cơ chế ấn định lương khu vực công giữa các quốc gia là khác nhau. Trong một số trường hợp, bản thân người lao động khu vực công hưởng mức lương bằng hoặc gần bằng mức lương tối thiểu, khiến tác động trở nên rất trực tiếp. Ở những quốc gia khác, lương khu vực công được thiết lập độc lập, nghĩa là những thay đổi về lương tối thiểu có thể không ảnh hưởng trực tiếp đến quỹ lương khu vực công.
4. **Liên kết với các chương trình ASXH:** Trong một số trường hợp, mức trợ cấp ASXH, chẳng hạn như lương hưu cơ bản, trợ cấp tàn tật hoặc trợ cấp thai sản, được tự động liên kết với mức lương tối thiểu. Trên thực tế, điều này có nghĩa là lương hưu và các phúc lợi khác sẽ được điều chỉnh tăng khi lương tối thiểu tăng, và sẽ gây áp lực lên tài chính công.¹⁶

Về bản chất, tỷ trọng (%) thu - chi của Chính phủ trong GDP là một chỉ số ở cấp vĩ mô, và các biến số chính cần theo dõi bao gồm:

- **Tổng quỹ lương khu vực công:** Phản ánh tỷ lệ chi của chính phủ cho tiền lương và các khoản thù lao.
- **Mức lương hưu và trợ cấp hưu trí:** Cần xem xét cả điều kiện hưởng và số tiền chi trả.

¹⁶ Tham khảo “Hướng dẫn chính sách tiền lương tối thiểu” của ILO (2016) tại https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_508566.pdf để biết thêm thông tin về mối liên hệ giữa mức lương tối thiểu và tài chính công.

- **Mức phúc lợi ASXH:** Bao gồm các chương trình như trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp cho người khuyết tật và nghỉ thai sản.
- **Tỷ trọng (%) nợ công trong GDP:** Nếu lương cao hơn dẫn đến nộp thuế cao hơn, tính bền vững tài khóa có thể được cải thiện. Tuy nhiên, nếu lương tăng cao hơn lại làm tăng đáng kể chi tiêu công, nợ công có thể gia tăng, và các chính sách cần được xem xét cẩn trọng.

Một khía cạnh quan trọng khác của chi tiêu công cần xem xét khi thiết lập mức lương là tỷ trọng (%) chi y tế trong GDP. Điều này quan trọng không chỉ vì y tế thường chiếm tỷ trọng lớn trong ngân sách quốc gia, mà còn vì nó trực tiếp quyết định khả năng tiếp cận dịch vụ y tế của người dân – một yếu tố cốt lõi để đảm bảo nhu cầu của người lao động và gia đình họ. Khi dịch vụ chăm sóc sức khỏe công cộng được tiếp cận rộng rãi và giá cả phải chăng, chi phí chăm sóc sức khỏe hộ gia đình sẽ thấp hơn, giảm gánh nặng tài chính cho người lao động - và do đó, giảm mức lương cần thiết để duy trì mức sống thỏa đáng. Ngược lại, chi tiêu y tế công thấp sẽ đẩy chi phí sang phía hộ gia đình và gián tiếp sang phía doanh nghiệp, vì người lao động sẽ cần mức lương cao hơn để chi trả cho y tế. Kết luận của ILO tại Cuộc họp Các chuyên gia về Chính sách tiền lương (bao gồm lương đủ sống) nhấn mạnh rằng *"Chính phủ cần đầu tư vào chất lượng và việc cung cấp các dịch vụ công, bao gồm y tế, giáo dục, ASXH và cơ sở hạ tầng để góp phần hiện thực hóa mức sống thỏa đáng"*. Do đó, khi ra quyết định về tiền lương, cần đánh giá liệu thực tế có phù hợp với nguyên tắc này không, và nó ảnh hưởng thế nào đến khả năng tiếp cận các dịch vụ thiết yếu của người lao động mà không bị gánh nặng tài chính quá mức.

2.2. Mức năng suất

Năng suất, cả ở cấp độ doanh nghiệp lẫn toàn bộ nền kinh tế, là một chỉ số quan trọng cần xem xét khi quyết định mức lương. Mặc dù năng suất lao động là một chỉ số cơ bản trong bối cảnh này, nhưng việc cân nhắc các thước đo năng suất khác - đặc biệt là năng suất vốn và năng suất nhân tố tổng hợp - cũng rất quan trọng để có cái nhìn toàn diện hơn về hiệu quả kinh tế và tính bền vững.

► Năng suất lao động

Năng suất lao động có thể được định nghĩa là số đơn vị sản phẩm đầu ra được tạo ra trên mỗi đơn vị đầu vào lao động – trong đó đầu vào lao động có thể được đo bằng số người lao động và/hoặc số giờ làm việc. Ví dụ có thể là số tấn thép do một người lao động sản xuất trong một giờ, hoặc số áo phông do một người lao động sản xuất trong một giờ. Năng suất luôn được coi là động lực chính của sự thịnh vượng, và tăng trưởng năng suất – tức là sản xuất nhiều hơn với cùng nguồn lực – thường được coi là con đường cơ bản để đạt được những cải thiện bền vững về tiền lương thực tế và mức sống của người lao động và gia đình họ. Năng suất cao hơn có xu hướng thúc đẩy mức lương cao hơn và có thể nâng cao năng lực tạo việc làm của doanh nghiệp, mặc dù sức mạnh của mối quan hệ này phụ thuộc vào nhiều yếu tố, bao gồm các thể chế thị trường lao động, mô hình kinh doanh và bối cảnh kinh tế rộng hơn.

Ở cấp độ vĩ mô, biến số được sử dụng phổ biến nhất để ước tính năng suất lao động là GDP trên mỗi lao động, được tính bằng cách chia GDP cho tổng số người lao động. Ở cấp độ vi mô, năng suất lao động có thể được ước tính bằng cách sử dụng giá trị gia tăng trên mỗi lao động (tức là tổng giá trị mà một doanh nghiệp tạo ra sau khi trừ đi các đầu vào trung gian, chia cho số lao động), hoặc sản lượng trên mỗi lao động (tức là tổng sản lượng vật chất hoặc tiền tệ mà mỗi lao động tạo ra trong một khoảng thời gian nhất định). Ngoài các biện pháp này, năng suất trên mỗi giờ làm việc có thể cung cấp một bức tranh chính xác hơn, đặc biệt là khi giờ làm việc khác biệt đáng kể giữa các lao động, ngành hoặc quốc gia. Biện pháp này tính đến sự khác biệt về thời gian làm việc và có thể nắm bắt tốt hơn hiệu quả và cường độ sử dụng lao động, khiến nó đặc biệt phù hợp trong các cuộc thảo luận về thiết lập mức lương.

Tiền lương và năng suất lao động được kết nối với nhau thông qua một mối quan hệ hai chiều:

1. **Tăng năng suất lao động tạo điều kiện cho tiền lương cao hơn:** Khi người lao động sản xuất nhiều sản phẩm hơn với cùng hoặc ít nguồn lực hơn, các doanh nghiệp có vị thế tốt hơn trong trung và dài hạn để có thể trả lương NLĐ cao hơn mà không ảnh hưởng đến lợi nhuận. Tuy nhiên, mặc dù năng suất lao động cao hơn tạo điều kiện cho tiền lương cao hơn, quá trình này không tự diễn tiến và phụ thuộc vào một số khía cạnh, bao gồm cả sức mạnh thương lượng của người lao động. Mức

độ mà người lao động được hưởng lợi từ sự tăng năng suất dưới hình thức tăng lương phần lớn phụ thuộc vào cách phân phối giá trị gia tăng sau khi tăng lương. Khi không có đối thoại xã hội - bao gồm thương lượng tập thể hoặc các cơ chế khác đảm bảo chia sẻ công bằng trong việc phân phối mức tăng năng suất, thì việc tăng năng suất có thể dẫn đến tăng tỷ lệ lợi nhuận trong giá trị gia tăng và tiền lương vẫn đứng yên, hoặc chỉ tăng một chút. Trong các trường hợp khác, chẳng hạn như trong ngành sản xuất thâm dụng vốn, nơi các doanh nghiệp thường dựa vào việc tái đầu tư liên tục vào máy móc, tự động hóa và công nghệ để duy trì năng lực cạnh tranh, thì mức tăng năng suất có thể chủ yếu được tái đầu tư vào máy móc và công nghệ, thay vì được phân bổ cho việc tăng lương. Sự phân bổ này khác nhau tùy thuộc vào tính chất ngành, chính sách lao động và khả năng thương lượng của người lao động. Hơn nữa, mặc dù năng suất tăng thúc đẩy tăng lương và hai xu hướng này dự kiến sẽ đi cùng một quỹ đạo trong trung và dài hạn, nhưng sự chênh lệch ngắn hạn giữa tăng năng suất và tăng lương khá phổ biến. Điều này có thể là do khả năng doanh nghiệp chia sẻ lợi ích từ việc tăng năng suất với người lao động thông qua mức lương cao hơn phụ thuộc vào cả bối cảnh kinh tế và kế hoạch đầu tư của doanh nghiệp. Do nhu cầu đầu tư biến động trong suốt vòng đời của doanh nghiệp, có thể có những trường hợp doanh nghiệp phải ưu tiên đầu tư để duy trì năng lực cạnh tranh lâu dài.

2. **Mức lương cao hơn có thể thúc đẩy năng suất lao động:** Tăng lương giúp tăng động lực của người lao động, giảm tỷ lệ chuyển việc và khuyến khích phát triển kỹ năng, dẫn đến tăng năng suất. Về những tác động tiềm tàng của việc tăng lương đối với năng suất, năm 1982, Akerlof đã xây dựng lý thuyết “tiền lương hiệu quả”, cho rằng người lao động luôn nỗ lực hơn khi nhận được mức lương cao hơn mức thị trường và họ coi đó là một khoản bồi thường công bằng (Akerlof 1982). Hơn nữa, mức lương cao hơn sẽ góp phần giảm tỷ lệ nghỉ việc, cho phép người lao động tích lũy kinh nghiệm quý báu, và tạo ra một môi trường mà cả người sử dụng lao động và người lao động đều đầu tư vào đào tạo nâng cao năng suất. Khi người sử dụng lao động có thể giữ chân người lao động tốt hơn, người lao động sẽ tích lũy kiến thức tại nơi làm việc và được đào tạo liên tục, cuối cùng dẫn đến năng suất cao hơn theo thời gian. Hộp 2 dưới đây cung cấp thêm bằng chứng thực nghiệm về cách thức mà tăng lương có thể thúc đẩy năng suất lao động ở cấp độ kinh tế vĩ mô, xảy ra thông qua thực tế các doanh nghiệp kém năng suất biến mất khỏi thị trường và nguồn lực được phân bổ lại cho các doanh nghiệp hiệu quả và có lợi nhuận hơn. Bằng cách khuyến khích chuyển dịch cơ cấu trong nền kinh tế, mức lương cao hơn có thể góp phần vào tăng trưởng năng suất chung và cải thiện hiệu suất kinh tế.

Do đó, cần phân tích năng suất lao động và sự phát triển liên quan như một đầu vào trước khi đưa ra quyết định về tiền lương, để đảm bảo rằng tiền lương một mặt thúc đẩy sự phân phối công bằng thành quả của tiến bộ kinh tế cho tất cả mọi người, mặt khác duy trì tính bền vững, đồng thời như một đầu ra – nghĩa là nó có thể bị ảnh hưởng bởi một can thiệp.

Tất nhiên, mặc dù mức lương cao hơn có liên quan đến tăng năng suất lao động, nhưng đây không phải là động lực duy nhất hay then chốt của tăng trưởng năng suất. Các yếu tố quyết định quan trọng khác bao gồm việc tạo ra một môi trường thuận lợi cho khởi sự kinh doanh và doanh nghiệp bền vững, cũng như sự ủng hộ mạnh mẽ của công chúng đối với đổi mới công nghệ và phát triển kỹ năng. Điều quan trọng cần lưu ý là sự gia tăng năng suất lao động thường được cho là kết quả của thực tế người lao động bị yêu cầu cần nỗ lực nhiều hơn, chẳng hạn như cấp trên gây áp lực buộc nhân viên phải làm việc nhanh hơn. Tuy nhiên, trên thực tế, năng suất thấp thường là một vấn đề mang tính cơ cấu. Nghiên cứu của Bloom và Van Reenen (2010) nhấn mạnh rằng các hoạt động quản lý kém có thể đóng vai trò đáng kể trong việc hạn chế tăng trưởng năng suất. Ngoài ra, số lượng và chất lượng thiết bị và máy móc mà người lao động có thể sử dụng cũng là những yếu tố quan trọng quyết định năng suất. Những thách thức mang tính cơ cấu này đặc biệt rõ rệt ở các nền kinh tế có tình trạng phi chính thức phổ biến, như trường hợp của nhiều nước đang phát triển. Trong bối cảnh đó, các doanh nghiệp thường hoạt động với khả năng tiếp cận vốn hạn chế, dựa vào công nghệ lạc hậu và phải đối mặt với hệ thống quản lý kém hiệu quả - tất cả đều góp phần làm giảm năng suất. Năng suất thấp có mối liên hệ mật thiết với tình trạng phi chính thức, trong đó năng suất thấp là một động lực thúc đẩy tính phi chính thức, trong khi tính phi chính thức kìm hãm sự tăng trưởng năng suất. Do đó, cần phải tăng cường các chính sách và biện pháp nhằm tạo môi trường thuận lợi cho các doanh nghiệp bền vững, đồng thời thúc đẩy năng suất, việc làm thỏa đáng và chính thức hóa nền kinh tế phi chính thức.

Hộp 2: Mối quan hệ giữa lương tối thiểu và năng suất lao động - Một số kết quả thực nghiệm

Tác động của lương tối thiểu lên tình trạng nghỉ việc và năng suất

Nhiều nghiên cứu thực nghiệm đã ủng hộ giả thuyết do Akerlof đưa ra vào năm 1982 cho rằng người lao động có thể nỗ lực nhiều hơn khi nhận được mức lương cao hơn mức thị trường và coi đó là sự đền bù công bằng (còn được gọi là “thuyết lương hiệu quả”). Hầu hết các nghiên cứu này đều tập trung vào mức lương của từng công ty, cho thấy mức lương cao hơn ở một doanh nghiệp so với các doanh nghiệp khác có thể thu hút nhiều ứng viên có kinh nghiệm và động lực cao hơn. Mức lương cao hơn cũng có thể tạo ra sự cam kết và năng suất cao hơn giữa những người lao động mà doanh nghiệp hiện có (Ehrenberg và Smith 2009). Tác động của mức lương tối thiểu - trái ngược với mức lương cao tại các doanh nghiệp riêng lẻ - đối với động lực của người lao động cũng được chứng minh là tích cực. Ví dụ, Georgiadis (2013) nhận thấy rằng mức lương tối thiểu quốc gia của Vương quốc Anh đã đạt được tính chất “lương hiệu quả” trong ngành dưỡng lão, làm tăng động lực làm việc, từ đó giảm mức độ giám sát lao động cần thiết. Bằng chứng thực nghiệm tại Hoa Kỳ của Owens và Kagel (2010) cũng chỉ ra mối quan hệ tích cực giữa mức lương tối thiểu và nỗ lực của người lao động.

Một lĩnh vực khác ngày càng được nghiên cứu nhiều trong những năm gần đây là mối liên hệ giữa mức lương tối thiểu và tỷ lệ nghỉ việc giảm, tức là dòng chảy lao động ra vào việc làm (hay tỷ lệ thôi việc và tuyển dụng). Dube, Lester và Reich (2012) phát hiện rằng tại Hoa Kỳ, khi lương tối thiểu tăng 10%, tỷ lệ nghỉ việc của lao động trong ngành nhà hàng giảm 2,1% và của thanh thiếu niên giảm 2,0%. Họ cho rằng điều này xuất phát từ việc giảm cạnh tranh tiền lương giữa các doanh nghiệp trả lương thấp. Coviello và cộng sự (2022) cũng có phát hiện tương tự, rằng lương tối thiểu làm giảm tỷ lệ nghỉ việc. Ở Canada, Brochu và Green (2013) thấy rằng việc tuyển dụng, số lượng NLD trẻ có trình độ học vấn thấp nghỉ việc và sa thải giảm trong suốt năm tiếp theo sau thời điểm lương tối thiểu tăng. Tại Bồ Đào Nha, một nghiên cứu ghi nhận số lao động trẻ nghỉ việc giảm đáng kể sau khi lương tối thiểu riêng cho nhóm thanh niên được nâng lên (Portugal và Cardoso 2006). Tất cả các bằng chứng này cho thấy rằng lương cao hơn giúp các nhà tuyển dụng dễ dàng giữ chân người lao động hơn, nhờ đó người lao động có thể học hỏi tại nơi làm việc và được đào tạo để nâng cao năng suất theo thời gian.

Ở cấp độ doanh nghiệp, Riley và Bondibene (2017) đã khai thác dữ liệu từ việc áp dụng lương tối thiểu quốc gia tại Vương quốc Anh và những lần điều chỉnh sau đó để xác định tác động của lương tối thiểu đến năng suất. Họ phát hiện rằng các công ty đã phản ứng trước chi phí lao động tăng bằng cách nâng cao năng suất lao động. Những thay đổi này không xuất phát từ việc cắt giảm lực lượng lao động hay thay thế lao động bằng vốn, mà gắn liền với việc gia tăng năng suất nhân tố tổng hợp, phù hợp với những thay đổi về tổ chức, đào tạo và phản ứng theo lý thuyết lương hiệu quả trước chi phí lao động tăng lên từ lương tối thiểu. Kết luận này phù hợp với các nghiên cứu trước đó, chẳng hạn như nghiên cứu của Croucher và Rizov (2012) trong đó phát hiện năng suất lao động tăng ở tất cả các ngành có mức lương thấp tại Vương quốc Anh nhờ việc áp dụng lương tối thiểu quốc gia, đặc biệt là ở các doanh nghiệp lớn.

Phân bổ lại lao động và năng suất tổng hợp

Ở cấp độ kinh tế vĩ mô, người ta nhận thấy rằng mức lương tối thiểu có thể thúc đẩy các công ty nâng suất thấp rời khỏi thị trường và các công ty năng suất cao mở rộng quy mô – từ đó nâng cao hiệu quả chung của nền kinh tế. Nghiên cứu của Mayneris, Poncet và Zhang (2014), sử dụng dữ liệu của hơn 160.000 công ty sản xuất tại Trung Quốc, chỉ ra rằng việc tăng lương tối thiểu ở cấp thành phố làm giảm khả năng tồn tại của các công ty có năng suất thấp. Đối với các doanh nghiệp còn trụ lại, chi phí tiền lương tăng nhưng không gây tác động tiêu cực đến việc làm. Điều này được giải thích bằng thực tế là năng suất trong các doanh nghiệp trụ lại được cải thiện đáng kể, cho phép doanh nghiệp hấp thụ chi phí lao động cao hơn mà không làm ảnh hưởng đến việc làm hay lợi nhuận. Họ kết luận rằng việc tăng lương tối thiểu cho phép các doanh nghiệp có năng suất cao hơn thay thế các doanh nghiệp có năng suất thấp nhất, và buộc các doanh nghiệp đang tồn tại phải nâng cao năng lực cạnh tranh của mình.

Thông qua phỏng vấn bán cấu trúc với 80 đại diện cấp cao của các tổ chức người sử dụng lao động và công đoàn, công chức cấp cao và các học giả về quan hệ lao động, McLaughlin (2007) đã xem xét cách thức mà các quy định về lương tối thiểu có thể nâng cao năng suất ở Đan Mạch, New Zealand và Ireland. Ông nhận thấy rằng mức lương tối thiểu cao hơn rất quan trọng đối với năng suất; nhưng về lâu dài, các thiết chế hỗ trợ khác - chẳng hạn như các thỏa ước tập thể trong đó khuyến khích các chương trình đào tạo cho NLĐ - có thể góp phần khuyến khích các công ty áp dụng chiến lược “đường cao tốc” - một kiểu chiến lược bền vững thông qua đào tạo và chiến lược thị trường dựa trên sản phẩm chất lượng cao.

Một nghiên cứu gần đây về chính sách lương tối thiểu của Đức¹⁷ cho thấy khi chính phủ áp dụng mức lương tối thiểu toàn quốc, không chỉ tiền lương tăng lên mà chất lượng công việc cũng được cải thiện. Điều thú vị là, thay vì làm giảm số lượng việc làm, mức lương tăng còn giúp người lao động chuyển sang những công việc tốt hơn, năng suất cao hơn tại các công ty lớn hơn và trả lương tốt hơn. Về cơ bản, mức lương tối thiểu đóng vai trò như một bàn đạp, thúc đẩy người lao động vươn tới những công việc chất lượng cao hơn.

Thương lượng tập thể và mối liên hệ giữa năng suất với tăng trưởng tiền lương

Có nhiều tài liệu chứng minh rằng việc chuyển đổi các thành quả của tăng năng suất thành lương phụ thuộc đáng kể vào động lực cạnh tranh của ngành và sức mạnh thương lượng của người lao động, như minh họa trong nghiên cứu của Ilmakunnas và Maliranta (2005). Ngược lại, các phát hiện từ nghiên cứu các doanh nghiệp tại Bỉ¹⁸ nhấn mạnh rằng các thỏa ước lao động tập thể cấp doanh nghiệp - thường dẫn đến mức lương cao hơn so với các thỏa ước cấp ngành - không chỉ nâng cao mức lương mà còn tăng năng suất. Tuy nhiên, những lợi ích này rõ rệt hơn ở các ngành ít cạnh tranh, nơi các doanh nghiệp có sức mạnh thị trường lớn hơn và có thể chia sẻ lợi nhuận đáng kể mà không ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh. Điều này phù hợp với các lý thuyết cho rằng việc chia sẻ lợi nhuận dễ xảy ra hơn trong môi trường mà các doanh nghiệp có sức mạnh thị trường lớn hơn và có thể phân phối nhiều lợi nhuận hơn cho người lao động mà không gây rủi ro cho vị thế cạnh tranh của mình. Điều này cũng có nghĩa là mặc dù việc tăng lương thực sự có thể làm tăng chi phí sản xuất, nhưng chúng cũng góp phần nâng cao năng suất và tinh thần của người lao động, qua đó có thể bù đắp các tác động tiêu cực đến năng lực cạnh tranh, đặc biệt là trong các ngành có mức độ tập trung thị trường cao hơn.

► Các thước đo năng suất khác

Ngoài năng suất lao động, các thước đo năng suất quan trọng khác cần xem xét bao gồm:

- **Năng suất vốn:** Đo lường mức độ hiệu quả của các yếu tố đầu vào vốn (ví dụ: thiết bị, máy móc) được sử dụng để tạo ra sản lượng. Năng suất vốn có thể được đo bằng lượng sản lượng kinh tế được tạo ra trên mỗi đơn vị vốn, hay thường được gọi là tỷ số năng suất vốn. Ở cấp quốc gia, điều này phản ánh tỷ lệ giữa GDP và tổng vốn tích lũy; trong khi ở cấp doanh nghiệp, nó được đo bằng tỷ lệ giữa sản lượng của doanh nghiệp (ví dụ: doanh số bán hàng hoặc khối lượng sản xuất) và vốn được sử dụng để tạo ra sản lượng đó. Năng suất vốn rất quan trọng trong bối cảnh thiết lập mức lương vì năng suất vốn cao hơn có thể nâng cao hiệu quả kinh tế và lợi nhuận nói chung, từ đó có thể làm tăng khả năng doanh nghiệp quyết định trả mức lương cao hơn hoặc mở rộng cơ hội việc làm.
- **Năng suất nhân tố tổng hợp (TFP):** Còn được gọi là năng suất đa nhân tố, đánh giá mức độ hiệu quả của một doanh nghiệp hoặc nền kinh tế trong việc chuyển đổi các yếu tố đầu vào thành đầu ra. Nó phản ánh hiệu quả kết hợp của lao động và vốn, ghi nhận những lợi ích từ đổi mới, quản lý tốt hơn, cải thiện quy trình và các yếu tố khác không liên quan trực tiếp đến số lượng đầu vào. Mặc dù TFP khó đo lường hơn và có thể ước tính gián tiếp, chỉ số này cung cấp một cái nhìn chiến lược về cải thiện hiệu quả và năng lực cạnh tranh dài hạn. Tăng trưởng TFP phản ánh khả năng đổi mới, tăng cường

¹⁷ Dustmann, C., Lindner, A., Schönberg, U., Umkehrer, M., & Berge, PV (2021).

¹⁸ Garnero, A., Rycx, F., & Terraz, I. (2020).

phân bổ nguồn lực và duy trì mức lương cao hơn của doanh nghiệp hoặc nền kinh tế mà không gây ra lạm phát chi phí.

Do lao động và vốn bổ sung cho nhau trong quá trình sản xuất, việc xem xét năng suất vốn bên cạnh năng suất lao động sẽ mang lại góc nhìn toàn diện hơn và cho phép đưa ra quyết định sáng suốt. Năng suất vốn tăng giúp doanh nghiệp tạo ra doanh thu cao hơn, từ đó tăng khả năng duy trì mức lương cao hơn. Ngược lại, năng suất vốn thấp có thể hạn chế tăng trưởng tiền lương, và trong trường hợp năng suất vốn giảm, người sử dụng lao động khó có thể chi trả lương cao hơn mà không phải cắt giảm đầu tư hoặc việc làm. Hơn nữa, việc tính đến TFP cho phép ghi nhận lợi ích từ đổi mới, tăng hiệu quả và khả năng duy trì mức lương cao hơn của nền kinh tế mà không gây áp lực lạm phát.

2.3. Mong muốn đạt được và duy trì mức độ việc làm cao

Khía cạnh quan trọng thứ ba cần xem xét trong bối cảnh thiết lập mức lương là mong muốn đạt được và duy trì mức độ việc làm cao. Khi phân tích việc làm, có hai chỉ số quan trọng cần được xem xét, là:

- ▶ **Mức độ việc làm và tham gia thị trường lao động:** đề cập đến tổng số người có việc làm hoặc tham gia thị trường lao động trong một nền kinh tế, ngành hoặc doanh nghiệp tại một thời điểm nhất định. Chỉ số này được sử dụng như một thước đo thay cho số việc làm hiện có và là một chỉ số cốt lõi đánh giá hiệu quả của thị trường lao động.
- ▶ **Điều kiện thị trường lao động:** Trong bối cảnh này, chỉ số phản ánh chất lượng việc làm, bao gồm các yếu tố như an ninh việc làm, thời gian làm việc và mức độ phổ biến của việc làm phi chính thức.

2.3.1. Mức độ việc làm và mức độ tham gia thị trường lao động

Khi phân tích mức độ việc làm, tỷ lệ thất nghiệp là một biến số then chốt cần được xem xét. Trước khi thực hiện các chính sách tiền lương, tỷ lệ thất nghiệp đóng vai trò là một chỉ số kinh tế quan trọng, phản ánh sự cân bằng giữa cung và cầu lao động. Tỷ lệ thất nghiệp thấp cho thấy sự cạnh tranh về lao động cao, và trong những trường hợp này, doanh nghiệp có thể phải trả mức lương cao hơn để thu hút và giữ chân nhân tài. Trong những điều kiện đó, doanh nghiệp có thể được trang bị tốt hơn để hấp thụ mức tăng lương mà không gây ra tác động tiêu cực đáng kể đến việc làm. Ngược lại, tỷ lệ thất nghiệp cao cho thấy nguồn cung lao động dư thừa, nghĩa là có nhiều lao động hơn số lượng việc làm. Trong trường hợp như vậy, việc tăng lương có thể làm trầm trọng thêm tình trạng thất nghiệp nếu doanh nghiệp giảm tuyển dụng hoặc cắt giảm việc làm để bù đắp cho chi phí lao động cao hơn. Do việc đảm bảo mức độ việc làm cao là một ưu tiên chính sách quan trọng, và do việc tăng lương tác động như thế nào tới việc làm vẫn còn là điều chưa rõ ràng (xem Hộp 3), việc theo dõi liên tục và đánh giá sau can thiệp là cần thiết để nắm được tác động thực tế của các chính sách tiền lương.

Mặc dù tỷ lệ thất nghiệp là một biến số quan trọng cần quan tâm, nhưng điều quan trọng là phải xem xét nó cùng với các thước đo liên quan khác, bao gồm **tỷ lệ vị trí đang tuyển dụng**,¹⁹ **tỷ lệ tham gia lực lượng lao động** và **khoảng trống việc làm** (ước tính tóm tắt của ILO về tổng số việc làm còn thiếu). Việc theo dõi đồng thời tỷ lệ vị trí việc làm trống, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động, khoảng trống việc làm và tỷ lệ thất nghiệp mang lại một bức tranh toàn diện hơn về động lực của thị trường lao động. Việc xem xét tỷ lệ vị trí việc làm trống có thể giúp báo hiệu nền kinh tế đang mở rộng hay thu hẹp: tỷ lệ này cao cho thấy cầu lao động đang lớn, gợi ý sự tăng trưởng kinh tế, nhưng trong một số trường hợp, cũng có thể phản ánh tình trạng thiếu hụt kỹ năng; ngược lại, tỷ lệ này thấp có thể phản ánh hoạt động tuyển dụng giảm. Tương tự, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động cung cấp thông tin chi tiết về việc liệu các cá nhân đang tham gia hay rời khỏi thị trường lao động, điều này có thể ảnh hưởng đến số liệu thất nghiệp. Ví dụ, tỷ lệ thất nghiệp giảm đi có thể là do người lao động đã không còn muốn rời khỏi thị trường lao động thay vì thị trường có thêm việc làm mới. Điều quan trọng nữa là cần theo dõi tỷ lệ tham gia lực lượng lao động của các nhóm cụ thể, chẳng hạn theo giới hoặc nhóm tuổi, vì một số chính sách tiền lương, chẳng hạn như việc áp dụng mức lương tối thiểu, có thể tác động không cân xứng đến các nhóm dân số nhất định.

19 Tỷ lệ vị trí đang tuyển dụng đo lường phần trăm vị trí việc làm hiện chưa có người làm trong một tổ chức hoặc thị trường lao động.

Đây là lý do tại sao cũng cần theo dõi khoảng cách việc làm không chỉ ở những người thất nghiệp, mà ở cả những người nản chí không tìm việc và những người nằm trong lực lượng lao động tiềm năng nhưng chưa tìm việc gần đây hoặc hiện không thể làm việc ngay.

Ở cấp độ kinh tế vi mô, việc làm có thể được theo dõi bằng cách xem xét các biến số như **số việc làm ròng được tạo ra** trong một doanh nghiệp nhất định, tức là sự thay đổi tổng thể về số lượng việc làm trong một giai đoạn cụ thể, bao gồm cả tuyển dụng mới và việc làm mất đi, hoặc **tỷ lệ nghỉ việc** - đo lường tỷ lệ phần trăm nhân viên rời bỏ công ty trong một giai đoạn nhất định, bất kể là do tự nguyện nghỉ việc, sa thải, nghỉ hưu hay chấm dứt hợp đồng. Hai biến số này có liên hệ với nhau và cung cấp cái nhìn bổ sung về các đặc điểm lao động trong doanh nghiệp. Nếu như tỷ lệ nghỉ việc tập trung vào sự ổn định và khả năng giữ chân nhân viên, thì số việc làm ròng được tạo ra cũng phản ánh sự tăng trưởng việc làm tổng thể. Mặc dù cả hai chỉ số này đều có giá trị khi đo lường ở cấp quốc gia, nhưng chúng trở nên đặc biệt hữu ích khi trọng tâm là một doanh nghiệp hoặc nhóm doanh nghiệp cụ thể.

Hộp 3: Mối quan hệ giữa lương tối thiểu và việc làm (lý thuyết và bằng chứng thực nghiệm)

Tác động của tăng lương lên việc làm chủ yếu được nghiên cứu thông qua lăng kính của việc tăng lương tối thiểu. Lý thuyết kinh tế tân cổ điển dự đoán rằng trong một thế giới cạnh tranh hoàn hảo, mức lương tối thiểu cao hơn sẽ dẫn đến việc làm thấp hơn, đặc biệt thông qua hai hướng:

- ▶ **"Hiệu ứng quy mô":** Nếu mức lương cao hơn dẫn đến giá cao hơn và doanh nghiệp mất một số khách hàng, doanh nghiệp có thể sẽ quyết định điều chỉnh giảm số lượng lao động.
- ▶ **"Hiệu ứng thay thế":** Trong trường hợp tăng lương, doanh nghiệp có thể quyết định thay thế những lao động được trả lương ở mức lương tối thiểu – những người mà giờ đây khiến DN tốn kém hơn – bằng máy móc hoặc bằng cách tổ chức lại quy trình sản xuất. Ví dụ, một chuỗi cửa hàng thức ăn nhanh có thể thay máy tính tiền do nhân viên vận hành bằng các ki-ốt gọi món tự động (Clemens 2021). Tuy nhiên, việc thay thế như vậy có xảy ra hay không và sẽ diễn ra ở mức độ nào phụ thuộc phần lớn vào khả năng thay thế giữa lao động và công nghệ trong một ngành hoặc doanh nghiệp nhất định.

Ngay cả khi một doanh nghiệp không chủ động cắt giảm số lao động hiện tại, doanh nghiệp đó vẫn có thể ứng phó với chi phí lao động cao hơn bằng cách hạn chế tuyển dụng mới và không tuyển người thay cho những nhân viên nghỉ việc. Chiến lược này làm chậm tốc độ tăng trưởng việc làm, nghĩa là theo thời gian, doanh nghiệp hoạt động với ít lao động hơn so với bình thường.

Nếu những tác động này là đáng kể, mức việc làm tổng thể của lao động hưởng lương thấp có thể giảm. Tuy nhiên, việc giảm việc làm trong một số doanh nghiệp không tự động đồng nghĩa với việc giảm tổng số việc làm ròng, hoặc nếu có cũng chỉ là tạm thời. Về lâu dài, thị trường lao động có thể trải qua một quá trình tái phân bố, trong đó người lao động chuyển từ các doanh nghiệp năng suất thấp sang các doanh nghiệp cạnh tranh và hiệu quả hơn. Tương tự, quá trình này có thể thúc đẩy sự tái phân bố lao động giữa các ngành có mức năng suất khác nhau, góp phần vào sự chuyển dịch cơ cấu trong nền kinh tế.

Các lý thuyết khác, dựa trên những giả định khác, lại có quan điểm khác. Nếu người sử dụng lao động nắm một mức "quyền lực độc quyền mua" nhất định – tức là một hoặc một vài doanh nghiệp có quyền kiểm soát đáng kể đối với việc tuyển dụng, và do đó ảnh hưởng không cân xứng đến việc xác lập tiền lương – thì họ có thể ấn định mức lương thấp hơn mức phổ biến trong một thị trường cạnh tranh. Mặc dù điều này có thể dẫn đến việc mức lương không phản ánh đầy đủ năng suất lao động, một số mô hình lý thuyết cho rằng, trong những điều kiện như vậy, việc tăng lương vừa phải có thể dẫn đến việc làm cao hơn. Điều này một phần là do mức lương cao hơn giúp giảm tỷ lệ nghỉ việc, thu hút nhiều lao động có kỹ năng hoặc động lực cao hơn, đồng thời tăng sự hài lòng và năng suất làm việc. Các "mô hình tìm kiếm" cũng cho thấy rằng trong các thị trường lao động hoạt động chưa hoàn hảo, việc tăng lương ở nhóm thấp hơn – đến một điểm nào đó – có thể được bù đắp bằng sự kết hợp giữa lợi nhuận giảm, tăng lương vừa phải cho nhân viên hoặc quản lý có thu nhập cao hơn, hay các biện pháp tiết kiệm chi phí hoặc nâng cao năng suất khác.

Cuối cùng, các lý thuyết kinh tế vĩ mô theo trường phái Keynes nhấn mạnh thực tế rằng mức lương cao hơn không đơn thuần làm tăng chi phí lao động cho người sử dụng lao động – lương cao hơn còn kích thích tăng tiêu dùng và tổng cầu trong nhóm người lao động thu nhập thấp và gia đình họ (vốn là những người thường có xu hướng tiêu dùng cận biên cao hơn). Trong khuôn khổ này, sự gia tăng về cầu có thể khiến các doanh nghiệp đầu tư mạnh hơn – một phản ứng với doanh số bán hàng cao hơn và triển vọng thị trường tích cực hơn. Sự kết hợp giữa tiêu dùng và đầu tư tăng lên có thể tạo ra một vòng tuần hoàn tích cực, hỗ trợ cả việc làm và tăng trưởng kinh tế. Mặc dù một số doanh nghiệp có năng suất thấp có thể cắt giảm việc làm hoặc rút khỏi thị trường, nhưng tác động này có thể được bù đắp nhiều hơn nhờ nhu cầu gia tăng đối với hàng hóa và dịch vụ do các doanh nghiệp còn lại cung cấp.

Bằng chứng thực nghiệm

Dù là chủ đề đã được nghiên cứu trong nhiều công trình chuyên sâu, nhưng tác động của chính sách lương tối thiểu đối với việc làm vẫn là một chủ đề gây tranh cãi trong kinh tế lao động. Mặc dù vấn đề này đã được nghiên cứu rộng rãi, nhưng bằng chứng vẫn chưa đủ thuyết phục. Một tổng quan gần đây của Ngân hàng Thế giới cho thấy *"mặc dù phạm vi các ước tính trong các tài liệu rất khác nhau, nhưng xu hướng kết luận chủ yếu vẫn là tác động của lương tối thiểu đối với việc làm thường nhỏ hoặc không đáng kể (và trong một số trường hợp còn mang tính tích cực)"*. Tuy nhiên, một số phân tích tổng hợp khác lại đưa ra những kết luận khác và nhấn mạnh rằng kết quả phụ thuộc rất lớn vào phương pháp nghiên cứu, chất lượng dữ liệu và đặc điểm của mô hình (Jiménez-Martínez và VeraValdés 2021). Hơn nữa, một phần đáng kể các nghiên cứu thực nghiệm và phân tích tổng hợp tập trung vào các quốc gia có thu nhập cao - nơi bối cảnh thể chế, năng lực thực thi và cấu trúc thị trường lao động có thể khác đáng kể so với các nền kinh tế có thu nhập thấp và trung bình. Như được đề cập trong hướng dẫn chính sách lương tối thiểu (ILO 2016), *"sự khác biệt trong các phát hiện giữa các quốc gia và nghiên cứu cho thấy tầm quan trọng của các chương trình cụ thể của quốc gia nhằm theo dõi tác động của lương tối thiểu đối với việc làm, đặc biệt là đối với người lao động và doanh nghiệp dễ bị tổn thương"*.

Mặc dù các phát hiện rất đa dạng, ngày càng có nhiều nghiên cứu – cũng như các phân tích tổng hợp – kết luận rằng tác động của những đợt tăng lương tối thiểu ở mức vừa phải tại Hoa Kỳ và các quốc gia có thu nhập cao khác thường gần bằng 0 và quá nhỏ để có thể quan sát được trong các số liệu thống kê tổng hợp về việc làm hoặc thất nghiệp (Belman và Wolfson 2019). Ví dụ, trong phân tích chi tiết theo nhiều ngành, bao gồm cả những ngành vốn dễ bị tổn thương như khách sạn và bán lẻ, Arnadillo và cộng sự (2024) đã kết luận rằng mức tăng 22% tiền lương tối thiểu của Tây Ban Nha vào năm 2019 không khiến cho tổng số việc làm giảm đi. Tuy nhiên, một số nghiên cứu vẫn nhận thấy rằng các tác động tiêu cực đến việc làm cũng có thể đáng kể và lương tối thiểu có thể làm giảm cơ hội việc làm đối với một số nhóm lao động chịu tác động mạnh nhất từ lương tối thiểu. Ví dụ, tại Lithuania, Garcia-Louzao và Tarasonis (2023) nhận thấy rằng mặc dù việc làm tổng thể không bị ảnh hưởng tiêu cực, nhưng một số nhóm nhất định, chẳng hạn như lao động trẻ và lao động ở các đô thị dễ bị tổn thương hoặc các ngành xuất khẩu, đã phải đối mặt với một số tác động tiêu cực đến việc làm. Tại Hungary, Harasztosi & Lindner (2019) nhận thấy rằng trong số 290.000 người lao động hưởng lương tối thiểu, khoảng 30.000 người đã mất việc - tương đương 0,076% tổng số việc làm - trong khi số còn lại được hưởng mức tăng 60% tiền lương tối thiểu.

Ở các nước đang phát triển, bằng chứng còn hạn chế; tuy nhiên, xu hướng kết luận cũng tương tự là không có kết luận cụ thể (Barcia de Mattos 2024). Trong tổng quan tài liệu của Neumark và Munguia Corella (2021), bằng chứng về tác động đến việc làm vẫn còn chưa rõ ràng theo một hướng cụ thể nào, và các tác động tiêu cực chủ yếu được quan sát thấy ở những nơi có mức tăng lương tối thiểu cao. Broecke và cộng sự (2017), khi xem xét các nghiên cứu tại mười nền kinh tế lớn (Brazil, Chile, Trung Quốc, Colombia, Ấn Độ, Indonesia, Mexico, Liên bang Nga, Nam Phi và Thổ Nhĩ Kỳ), nhận thấy tác động nhỏ hoặc không có tác động đến việc làm, ngoại trừ trường hợp mức lương tối thiểu được ấn định ở mức quá cao.

Một số nghiên cứu tập trung vào khả năng giảm số giờ làm việc. Ví dụ, việc áp dụng mức lương tối thiểu ở Đức vào năm 2015 đã nâng mức lương ở nhóm thấp nhất, góp phần giảm bất bình đẳng tiền lương. Tuy nhiên, lợi ích kỳ vọng về thu nhập hàng tháng phần nào bị triệt tiêu do số giờ làm việc

giảm (Caliendo và cộng sự 2023). Tương tự, mức lương tối thiểu theo ngành ở Nam Phi nhìn chung không liên quan đến việc giảm việc làm, ngoại trừ trong ngành nông nghiệp. Tuy nhiên, trong một số trường hợp, số giờ làm việc có xu hướng giảm.

Azar và cộng sự (2023) nhấn mạnh những hàm ý khác nhau của chính sách tiền lương tối thiểu trong các bối cảnh khác nhau. Azar kết luận rằng *"Không có 'tác động của lương tối thiểu lên việc làm' nào mà lại đúng với tất cả mọi nơi."* Manning (2021) cũng nhấn mạnh rằng thay vì chỉ tập trung vào câu hỏi liệu lương tối thiểu có cản trở việc làm hay không, cần xác định ngưỡng mà lương tối thiểu có thể tăng lên tới mức đó nhưng không gây ra những tác động tiêu cực đến việc làm.

2.3.2. Điều kiện thị trường lao động

Mặc dù việc theo dõi số lượng việc làm được tạo ra hoặc duy trì trong một nền kinh tế là rất quan trọng, nhưng việc xem xét các đặc điểm cụ thể của thị trường lao động và lực lượng lao động cũng quan trọng không kém, vì chúng mang lại những hiểu biết bổ sung bên cạnh số lượng việc làm. Trong bối cảnh này, một số biến số then chốt có thể được xem xét, bao gồm nhưng không giới hạn ở:

- ▶ **Mức độ phổ biến của nền kinh tế phi chính thức:** mức độ phổ biến này có thể được đánh giá bằng các chỉ số liên quan đến việc làm phi chính thức, doanh nghiệp phi chính thức (khu vực phi chính thức) và các hoạt động sản xuất phi chính thức.²⁰ Bằng chứng hiện có cho thấy sự biến động tiền lương có tác động đến ba khía cạnh của tính phi chính thức. Các doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ trong khu vực chính thức thường có năng suất thấp hơn so với các doanh nghiệp lớn hơn. Khả năng hấp thụ mức tăng lương tối thiểu của họ thấp hơn, và một số có thể bị đẩy sang khu vực phi chính thức vào các kỳ tăng lương mới. Ngoài ra, việc tăng lương đột ngột - đặc biệt nếu không dựa trên cơ sở kinh tế vững chắc - có thể khiến người lao động trong các doanh nghiệp này mất việc làm chính thức và phải làm việc phi chính thức. El Badaoui và cộng sự (2022) nhận thấy rằng một tỷ lệ lớn các doanh nghiệp phi chính thức, đặc biệt là ở các nước đang phát triển, sẽ không thể tồn tại nếu phải tuân thủ các quy định về lương tối thiểu, vì mức năng suất của họ quá thấp. Như được trình bày trong Báo cáo Tiền lương Toàn cầu 2020-21, một bộ phận lớn lao động làm công hưởng lương được trả ở mức bằng hoặc thấp hơn mức lương tối thiểu, hoặc vì họ không được pháp luật bảo vệ, hoặc do không tuân thủ. Một trong những yếu tố quan trọng nhất dẫn đến không tuân thủ là tỷ lệ việc làm phi chính thức. Đồng thời, mức lương cao hơn trong nền kinh tế chính thức có thể làm tăng tiền lương trong nền kinh tế phi chính thức thông qua một hiệu ứng được gọi là "ngọn hải đăng". Những tác động lan tỏa tích cực đối với tiền lương trong khu vực phi chính thức sau các đợt tăng lương tối thiểu đã được quan sát ở nhiều nền kinh tế, đặc biệt là tại các nước đang phát triển có tỷ lệ lao động phi chính thức đáng kể.²¹
- ▶ **Tỷ lệ thiếu việc làm:** Việc theo dõi tỷ lệ thiếu việc làm theo thời gian, tức là tỷ lệ người lao động làm việc ít giờ hơn mức họ sẵn sàng và có thể làm (ví dụ: người lao động bán thời gian đang tìm kiếm việc làm toàn thời gian) cũng hữu ích để có được bức tranh toàn diện hơn về thị trường lao động. Ở cấp doanh nghiệp, việc tăng lương không phải lúc nào cũng dẫn đến mất việc làm mà thay vào đó có thể dẫn đến giảm giờ làm - phân bổ chi phí tăng lương cho toàn bộ lực lượng lao động. Cơ chế này phân tán tác động của việc tăng lương cho người lao động thay vì phải cắt giảm nhân sự. Điều này nhấn mạnh tầm quan trọng của việc theo dõi tình trạng thiếu việc làm để hiểu cách mà doanh nghiệp và người lao động có thể thích ứng với việc tăng lương.
- ▶ **Tỷ lệ (%) lao động tự làm và lao động gia đình không được trả lương:** Việc theo dõi tỷ lệ lao động tự làm và lao động gia đình là rất quan trọng, bởi dù họ được phân loại là có việc làm, họ thường đối mặt với tình trạng thâm hụt việc làm thỏa đáng nghiêm trọng. Ẩn đằng sau con số biểu thị tỷ lệ thất nghiệp ổn định có thể là những thay đổi về tình trạng việc làm, vì người lao động rất có thể đã dịch

20 Hội nghị quốc tế về Thống kê lao động lần thứ 21, Nghị quyết về Thống kê kinh tế phi chính thức, 2023.

21 Bằng chứng thực nghiệm về những tác động lan tỏa như vậy đã được ghi nhận, bao gồm cả ở Mexico (Bosch và Manacorda 2010), Colombia (Pérez 2020) và Brazil (Boeri và cộng sự 2011). Trong trường hợp của Brazil, khoảng một phần ba mức tăng lương trung bình trong khu vực phi chính thức có thể được lý giải bởi sự dịch chuyển lao động giữa khu vực chính thức và phi chính thức (Boeri và cộng sự 2011).

chuyển từ việc làm hưởng lương sang các hình thức làm việc dễ bị tổn thương hơn. Việc đảm bảo mức độ việc làm cao đi kèm với cải thiện chất lượng việc làm là điều cần thiết cho tăng trưởng kinh tế bao trùm và tăng năng suất dài hạn.

- **Tỷ lệ (%) lao động làm việc theo các loại hợp đồng khác nhau:** Tỷ lệ này phản ánh cơ cấu lực lượng lao động theo các loại hợp đồng việc làm như hợp đồng không xác định thời hạn, hợp đồng xác định thời hạn, hợp đồng tạm thời, hợp đồng bán thời gian, hợp đồng không có giờ làm việc xác định, hợp đồng học nghề hoặc hợp đồng sự vụ trong trường hợp của người làm việc tự do. Việc theo dõi biến số này rất quan trọng, vì loại hợp đồng thường có mối tương quan với điều kiện làm việc, bao gồm an ninh việc làm, phúc lợi, giờ làm việc và tiền lương. Trong bối cảnh xác lập mức lương, nhiều quốc gia ấn định mức lương tối thiểu thấp hơn cho một số loại hợp đồng nhất định hoặc loại trừ hoàn toàn - như thường thấy đối với hợp đồng học nghề. Ngược lại, ở một số quốc gia khác, người lao động thời vụ được hưởng mức lương tối thiểu cao hơn để bù đắp cho thực trạng là công việc đó thiếu các phúc lợi như nghỉ ốm và an ninh việc làm. Vì các loại hợp đồng khác nhau có thể xác định quyền được tăng lương hay không, chúng cũng có thể được sử dụng để hiện thực hóa hoặc thu hồi quyền này. Do vậy, việc theo dõi chúng trở nên rất quan trọng.

Khi đánh giá và theo dõi thị trường lao động trong bối cảnh thiết lập mức lương, việc tiến hành phân tích riêng theo giới, xem xét các khu vực cụ thể của nền kinh tế cũng như các nhóm người lao động cụ thể cũng rất quan trọng. Những phân tích này giúp hiểu rõ hơn về các điều kiện đặc thù ảnh hưởng đến từng nhóm trong nền kinh tế, và giúp xác định các cá nhân, khu vực hoặc ngành nghề bị ảnh hưởng bởi một chính sách tiền lương nhất định – dù ảnh hưởng đó là tích cực hay tiêu cực. Mặc dù các biến số được xem xét trong những phân tích này phụ thuộc vào hoàn cảnh cụ thể của từng quốc gia và mục tiêu của một can thiệp nhất định, ít nhất các yếu tố **giới, lĩnh vực** (và/hoặc ngành nghề), **độ tuổi** và **trình độ học vấn** cũng cần được tính đến, để nắm bắt hiệu quả các đặc điểm nhân khẩu học hoặc các thành phần khác nhau của nền kinh tế. Các chỉ số này có ý nghĩa đặc biệt vì một số nhóm NLD nhất định lại tập trung nhiều hơn ở các phân khúc thấp của dải phân bố tiền lương. Ví dụ, bằng chứng cho thấy phụ nữ chiếm tỷ lệ rất cao trong số những người lao động được trả lương thấp (ILO 2024). Do đó, nếu mức lương tối thiểu được nâng lên, phụ nữ có thể sẽ là một trong những đối tượng chịu tác động nhiều nhất - dù là theo hướng tăng thu nhập hay phải điều chỉnh việc làm. Tương tự, lao động trẻ hoặc lao động có trình độ học vấn thấp - vốn cũng tập trung nhiều ở nhóm thu nhập thấp - có thể chịu tác động lớn hơn. Ngoài ra, có hai lý do khiến cho các phân tích theo ngành cũng rất cần được thực hiện. Thứ nhất, đó là chính sách tiền lương có thể được đưa ra với mục tiêu là các ngành cụ thể. Thứ hai, ngay cả khi một can thiệp được thực hiện trên toàn bộ nền kinh tế, sự khác biệt giữa các ngành - chẳng hạn như mức năng suất hoặc tình hình việc làm khác nhau - có thể dẫn đến những kết quả khác nhau giữa các ngành.

2.4. Mức lương chung của cả nước và mức sống tương đối của các nhóm xã hội khác

Bên cạnh các yếu tố kinh tế đã thảo luận ở trên, một khía cạnh quan trọng khác có tính bổ sung cho chúng cũng cần được xem xét khi đưa ra quyết định về tiền lương là mức lương hiện hành và mức sống tương đối của các nhóm xã hội khác. Điều này đòi hỏi phải phân tích và giám sát hai khía cạnh bổ sung sau đây:

- **Mức lương hiện hành:** Điều này hàm ý việc đánh giá mức lương hiện tại của người lao động trên toàn nền kinh tế, đồng thời tính đến yếu tố giới và sự khác biệt theo nghề nghiệp, khu vực, vùng miền và tình trạng phi chính thức. Cần hiểu rõ những khác biệt này để đảm bảo các biện pháp can thiệp được điều chỉnh phù hợp với thực tế của các phân khúc thị trường lao động khác nhau. Mức lương hiện hành có vai trò kép, vừa phản ánh và vừa tác động đến nền kinh tế. Một mặt, tiền lương phản ánh tình hình kinh tế và cơ chế ấn định lương. Mặt khác, tiền lương lại là một yếu tố kinh tế quan trọng, ảnh hưởng đến nhiều khía cạnh của nền kinh tế như lạm phát, chi tiêu tiêu dùng và phân phối thu nhập.
- **Thu nhập của người lao động không hưởng lương và của những người ngoài lực lượng lao động:** Điều này chủ yếu liên quan đến việc đánh giá thu nhập của người lao động tự làm, nhưng cũng có thể bao gồm việc xem xét thu nhập của người hưởng lương hưu và các khoản trợ cấp xã hội mà những cá nhân không nằm trong thị trường lao động nhận được. Việc xem xét các nguồn thu nhập này cung cấp cái nhìn toàn diện hơn về bối cảnh kinh tế và đảm bảo rằng các quyết định về tiền lương có tính đến các mô hình phân phối thu nhập rộng hơn.

2.4.1. Mức lương hiện hành

Khi đưa ra quyết định về tiền lương, cần tiến hành phân tích sâu về mức lương hiện hành và sự biến động của chúng. Điều này bao gồm việc xem xét các biến số như được trình bày trong Hộp 4.

Hộp 4: Các thuật ngữ thống kê được sử dụng trong phân tích

Giá trị trung bình, còn được gọi là giá trị bình quân, là thước đo xu hướng tập trung được tính bằng cách chia tổng tất cả các giá trị trong một tập dữ liệu (chẳng hạn như tiền lương theo giờ) cho số đơn vị (người lao động) mà giá trị đó áp dụng.

Bách phân vị, trung vị, tứ phân vị và ngũ phân vị là các chỉ số được tính bằng cách sắp xếp mức lương của từng lao động hưởng lương theo thứ tự từ thấp nhất đến cao nhất. Bách phân vị thứ n biểu thị giá trị mà dưới ngưỡng đó có $n\%$ số lao động làm công hưởng lương được trả ít hơn giá trị tại phân vị thứ n .

Trung vị là ngưỡng chia một dải phân phối thành hai phần, mỗi phần chứa một nửa quần thể. Trung vị tương ứng với bách phân vị thứ 50.

Chỉ số Kaitz là tỷ số phần trăm giữa mức lương tối thiểu và mức lương trung vị.

Tổng quỹ lương là tổng số tiền lương được trả cho người lao động trong một nền kinh tế hoặc một ngành.

Tứ phân vị chia tổng số đơn vị được sắp xếp thành bốn nhóm, mỗi nhóm chứa 25% quần thể. Tứ phân vị thứ nhất và tứ phân vị thứ ba tương ứng với bách phân vị thứ 25 và thứ 75, trong khi tứ phân vị thứ hai tương ứng với trung vị (tức là bách phân vị thứ 50). Do đó, 25% tiền lương của lao động làm công hưởng lương được trả dưới mức tứ phân vị thứ nhất và 75% được trả dưới mức tứ phân vị thứ ba.

Tương tự, **thập phân vị** chia tổng số đơn vị được sắp xếp thành mười nhóm, mỗi nhóm chứa 10% quần thể. Chúng đại diện cho các giá trị của bách phân vị thứ 10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80 và 90.

Việc phân tích dải phân bố tiền lương mang lại những hiểu biết quan trọng, bởi vì nó là kết quả của sự tương tác phức tạp giữa hiệu quả kinh tế, khung thể chế, cung cầu lao động, và các lựa chọn chính sách định hình kết quả thị trường lao động. Việc theo dõi sự biến động của dải phân bố tiền lương cũng quan trọng không kém, vì những thay đổi lớn hoặc dịch chuyển diện rộng ảnh hưởng đến một bộ phận lớn dân số có thể dẫn đến những hệ quả kinh tế ngoài mong muốn. Tương tự như phân tích việc làm, điều quan trọng là, khi tỷ lệ phi chính thức cao, cần xem xét riêng biệt và so sánh phân bố tiền lương giữa lao động trong khu vực chính thức và phi chính thức. Do mô hình tiền lương và mức độ tuân thủ khác nhau đáng kể giữa hai khu vực này, đồng thời dữ liệu từ nền khu vực phi chính thức thường hạn chế, việc đánh giá song song có thể mang lại những hiểu biết chính xác hơn.

Để đánh giá và theo dõi sự biến động của dải phân bố tiền lương một cách hiệu quả, cần xem xét một loạt các chỉ số tổng hợp sau:

- ▶ **Mức lương trung bình và trung vị:** đây là những chỉ số tổng hợp hữu ích để đánh giá một mức lương cụ thể - chẳng hạn như mức lương mục tiêu của một can thiệp - so với mức lương chung trong nền kinh tế. Việc phân tích mức lương trung bình và trung vị theo giới và theo các ngành nghề khác nhau đặc biệt hữu ích. Ngoài ra, việc xem xét mức lương trung bình (hoặc trung vị) theo các ngành nghề cụ thể có thể làm nổi bật sự chênh lệch và đánh giá tính khả thi.
- ▶ **Thước đo tương quan tiền lương:** Giống như tiền lương trung bình và trung vị, chỉ số này đánh giá mức lương mục tiêu của một can thiệp so với mức lương hiện hành trong nền kinh tế. Tùy theo can thiệp cụ thể, các chỉ số này có thể bao gồm:

- Tỷ lệ lao động lương thấp: Tỷ lệ lao động hưởng lương dưới hai phần ba mức lương trung vị
- Tỷ số giữa mức lương tối thiểu (hoặc mức lương đủ sống, nếu có) và mức lương trung bình (hoặc trung vị)

Trong bối cảnh thiết lập mức lương tối thiểu, tỷ số Kaitz - tức là tỷ số giữa lương tối thiểu và lương trung vị - là một thước đo đặc biệt phổ biến. Mặc dù ILO không đưa ra một ngưỡng mục tiêu cụ thể cho chỉ số Kaitz, nhưng một nghiên cứu thực nghiệm (ILO 2020) cho thấy, trung bình, mức lương tối thiểu được thiết lập ở mức khoảng 55% lương trung vị ở các nước phát triển và khoảng 67% lương trung vị ở các nền kinh tế đang phát triển và mới nổi. Mặc dù là một chỉ số tổng hợp hữu ích, nhưng cần thận trọng khi sử dụng các thước đo này để ra quyết định. Vì dải phân bố tiền lương có thể khác nhau đáng kể giữa các quốc gia, việc thiết lập mức lương tối thiểu để đạt một chỉ số Kaitz cụ thể có thể mang lại những tác động rất khác nhau tùy theo bối cảnh quốc gia.

- ▶ **Thước đo mức độ phân tán:** Các thước đo bất bình đẳng cung cấp những hiểu biết quan trọng về chênh lệch lương trong một nền kinh tế. Các chỉ số chính bao gồm tỷ số Palma, hệ số Gini, tỷ số thập phân vị, cùng các chỉ số khác. Vì nhiều can thiệp tiền lương hướng đến thúc đẩy phân phối tiền lương công bằng và bình đẳng, nên việc đánh giá cả mức độ bất bình đẳng ban đầu và sự tiến triển của nó theo thời gian cũng rất quan trọng để xem xét mức độ hiệu quả của các can thiệp nói trên. Ngoài yếu tố công bằng và ổn định chính trị, việc theo dõi bất bình đẳng còn quan trọng về mặt kinh tế. Giảm bất bình đẳng tiền lương có thể giúp củng cố tổng cầu, thúc đẩy năng suất và hỗ trợ tăng trưởng kinh tế cân bằng và toàn diện hơn.
- ▶ **Chênh lệch tiền lương:** đây cũng là một thước đo bất bình đẳng khác, nhưng thay vì đánh giá bất bình đẳng theo chiều dọc (theo dải phân bố tiền lương), nó tập trung vào bất bình đẳng theo chiều ngang (giữa các nhóm khác nhau). Những chênh lệch tiền lương cần đo lường có thể bao gồm:
 - **Chênh lệch lương theo giới:** đo lường sự chênh lệch lương giữa nam giới và nữ giới. Như đã đề cập ở trên, nam giới và nữ giới thường tập trung ở các vị trí khác nhau trong dải phân bố tiền lương, nghĩa là các quyết định về lương tác động đến một số phân khúc có thể ảnh hưởng khác biệt đến nam hoặc nữ, kể cả về thu nhập. Để có cái nhìn toàn diện hơn, nên bổ sung ước tính chênh lệch lương theo giới truyền thống (được gọi là chênh lệch thô theo giới) bằng một thước đo tinh vi hơn, chẳng hạn như chênh lệch lương theo giới gia quyền theo yếu tố.²² Bằng cách phân tích chênh lệch lương theo giới trong các nhóm đồng nhất hơn, thước đo bổ sung này kiểm soát được các hiệu ứng thành phần, từ đó phản ánh chính xác hơn mức độ chênh lệch lương. Điều này đặc biệt quan trọng khi tỷ lệ tham gia lao động của phụ nữ thấp hoặc chỉ tập trung trong một số ngành nghề nhất định.
 - **Chênh lệch lương giữa lao động nhập cư và lao động bản địa:** chênh lệch lương cũng có thể được tính toán để đánh giá, ví dụ như, sự khác biệt lương giữa người lao động trong nước và nước ngoài. Điều này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh các chính sách lương có khả năng ảnh hưởng không cân xứng đến một trong hai nhóm này.
- ▶ **Tổng quỹ lương:** là tổng số tiền lương trả cho người lao động trong một quốc gia hoặc một doanh nghiệp. Đánh giá tác động tiềm tàng của một mức lương tối thiểu cụ thể (tiền nghiệm) có thể kéo theo bước mô phỏng tác động của nó đối với tổng quỹ lương - nghĩa là tính toán sự thay đổi trong tổng số tiền lương trả cho người lao động trong một doanh nghiệp, một ngành hoặc toàn bộ nền kinh tế. Quá trình này thường bao gồm cả mô phỏng trước khi áp dụng và phân tích sau khi áp dụng để đánh giá tác động thực tế của một can thiệp tiền lương đối với tổng quỹ lương. Tác động này càng lớn thì khả năng ảnh hưởng kinh tế càng cao. Đồng thời, có thể phân tích tác động lên tổng quỹ tiền lương ở các thập phân vị khác nhau của dải phân bố tiền lương để có được cái nhìn tốt hơn về tác động phân bổ của chính sách tiền lương.

²² Để hiểu chi tiết về cách ước tính chênh lệch lương theo giới được điều chỉnh theo yếu tố, xem thêm Hộp 3 trong Báo cáo Tiền lương Toàn cầu 2018/19: Nguyên nhân đằng sau chênh lệch lương theo giới là gì?

2.4.2. Thu nhập của lao động không hưởng lương và thu nhập của nhóm những cá nhân không nằm trong lực lượng lao động

Bên cạnh việc xem xét mức lương hiện hành, các quyết định ấn định tiền lương cũng cần tính đến các chỉ số sau:

- ▶ **Thu nhập của lao động không hưởng lương:** cần xem xét thu nhập của những người lao động tự làm, đặc biệt là ở các nền kinh tế đang phát triển nơi tỷ lệ này thường rất đáng kể (và trong một số trường hợp, nhóm này còn chiếm đa số) trong lực lượng lao động và nơi tỷ lệ phi chính thức có thể rất cao. Do đó, thu nhập của lao động không hưởng lương đóng vai trò quan trọng trong việc định hình mức sống chung. Hơn nữa, lao động hưởng lương và không hưởng lương đều hoạt động trong cùng một thị trường lao động, nghĩa là một can thiệp tác động đến một nhóm có thể gây ra hậu quả đáng kể đến nhóm kia hoặc làm gia tăng bất bình đẳng giữa hai nhóm. Ví dụ, nếu việc tăng lương không bền vững dẫn đến giá cả cao hơn, thì lợi ích dự kiến là người lao động hưởng lương sẽ được hưởng có thể dần biến mất do chi phí sinh hoạt tăng cao. Đồng thời, lao động không hưởng lương - vốn có nguy cơ rơi vào tình trạng dễ bị tổn thương cao hơn - sẽ càng thấy khó khăn hơn. Các nhà hoạch định chính sách cũng nên nhận thức rằng người lao động tự làm - là những người thường hoạt động trong nền kinh tế phi chính thức - có xu hướng tập trung ở nhóm thấp nhất của dải phân bố thu nhập lao động và có tiếp cận hạn chế đối với ASXH, các biện pháp bảo vệ pháp lý hoặc sự ổn định thu nhập. Tuy không bị ảnh hưởng trực tiếp bởi chính sách tiền lương, nhưng họ cùng tồn tại trong cùng một thị trường lao động với người lao động hưởng lương, do đó, các can thiệp tiền lương dù chỉ có tác động gián tiếp nhưng những tác động đó lại rất đáng kể đến sinh kế của họ.
- ▶ **Lương hưu và trợ cấp ASXH:** Để hiểu đầy đủ về cơ cấu khuyến khích đối với lao động tương lai và hiện tại, cũng nên xem xét các khoản thu nhập ngoài lao động, bao gồm:
 - Mức lương hưu trung bình (hoặc trung vị).
 - Mức trợ cấp xã hội trung bình (hoặc trung vị) dành cho dân số trong độ tuổi lao động, bao gồm cả trợ cấp thất nghiệp.

Những yếu tố này rất quan trọng để duy trì tỷ lệ tham gia lao động và đảm bảo tính bền vững về kinh tế. Mức lương thấp hơn hoặc tiệm cận với mức lương hưu trung vị hoặc mức trợ cấp xã hội trung vị mà những người ngoài thị trường lao động nhận được có thể làm giảm mức độ tham gia của lực lượng lao động do những động lực tài chính để tham gia vào việc làm chính thức giờ đây đã giảm xuống. Hơn nữa, người lao động có thể ưu tiên các hoạt động phi chính thức hoặc không theo hình thức làm công hưởng lương, đặc biệt nếu công việc hưởng lương không mang lại lợi ích tài chính rõ ràng. Mức lương thấp kéo dài sẽ làm suy yếu các khoản đóng góp vào hệ thống ASXH, đe dọa tính bền vững lâu dài của quỹ lương hưu và các chương trình phúc lợi công cộng.

- ▶ **Tỷ lệ nghèo đói:** Việc theo dõi tỷ lệ nghèo đói, tức là tỷ lệ dân số sống dưới một ngưỡng thu nhập nhất định - tính theo giá trị tuyệt đối (ví dụ: dưới ngưỡng chuẩn nghèo) hoặc so với thu nhập trung vị - là rất quan trọng từ góc độ kinh tế trong bối cảnh thiết lập mức lương. Sự phổ biến và diễn biến của tình trạng nghèo đói trong lao động - tức là những cá nhân có việc làm nhưng vẫn sống trong cảnh nghèo đói do thu nhập thấp, giờ làm việc không đủ, hoặc việc làm không ổn định - có ý nghĩa đặc biệt giúp chúng ta hiểu đúng và hiểu rõ về tình trạng thị trường lao động. Tỷ lệ nghèo đói trong lao động cao ở những người lao động hưởng lương có thể biểu thị rằng tiền lương không đủ để đảm bảo mức sống thỏa đáng, không chỉ cho người lao động mà còn cho gia đình của họ. Xét về góc độ kinh tế rộng hơn, tỷ lệ nghèo đói cao làm suy yếu tổng cầu, hạn chế phát triển vốn con người và làm tăng sự phụ thuộc vào trợ cấp xã hội, tạo ra chi phí dài hạn cho nền kinh tế. Để đánh giá tác động của chính sách tiền lương đối với tình trạng nghèo đói, cả tỷ lệ nghèo đói tuyệt đối và tương đối cần được theo dõi thường xuyên và phân tách theo các yếu tố như tình trạng việc làm, giới và nhóm tuổi. Điều này cho phép thiết lập tiền lương có trọng tâm và hiệu quả hơn, phản ánh đúng thực tế mà các nhóm dân số khác nhau đang đối mặt.



Kết luận: Cùng ghép lại những mảnh ghép của câu đố

Hướng dẫn này đưa ra một khung hệ thống nội dung dựa trên bằng chứng để xem xét các yếu tố kinh tế trong quá trình thiết lập mức lương. Nội dung hướng dẫn hỗ trợ cho phương pháp luận của ILO về ước tính nhu cầu của người lao động và gia đình họ, và do đó, nên được tham khảo song song với tài liệu về phương pháp luận. Việc tham khảo song song cả hai tài liệu sẽ giúp người đọc có được cái nhìn toàn diện về hai trụ cột thiết yếu của việc thiết lập mức lương: nhu cầu của người lao động và gia đình họ cùng các yếu tố kinh tế.

Một loạt các chỉ số kinh tế được đưa ra ở đây có thể là nguồn thông tin đầu vào cho các cuộc thảo luận về việc thiết lập mức lương. Tuy nhiên, chúng không phải là một bộ chỉ số cố định, và cũng không mang giá trị phổ quát. Việc lựa chọn và ưu tiên các chỉ số nên được thực hiện thông qua đối thoại xã hội, để chính phủ, tổ chức của người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động có thể lựa chọn, xác định các biến số phù hợp nhất dựa trên phương pháp xác lập tiền lương cụ thể - dù theo luật định hay thông qua thương lượng tập thể - và theo cấp độ thiết lập mức lương (cấp quốc gia, ngành hoặc doanh nghiệp).

Sự linh hoạt này phản ánh tính đa dạng của các cơ chế thể chế và điều kiện thị trường lao động giữa các quốc gia và ngành. Và như vậy, cũng cần thừa nhận rằng các quy trình thiết lập lương hiệu quả phải bắt nguồn từ thực tế địa phương, được dẫn dắt bởi các phương pháp minh bạch và được hỗ trợ bởi dữ liệu đáng tin cậy. Cuối cùng, tài liệu này đóng vai trò là nền tảng giúp các chính sách lương được xây dựng với thông tin đầy đủ, phù hợp với bối cảnh và được thương lượng nhằm đảm bảo cân bằng giữa công bằng cho người lao động với tính bền vững kinh tế của doanh nghiệp.

Phụ lục A





Phụ lục A: Nguồn dữ liệu cho quy trình thiết lập mức lương dựa trên bằng chứng

Như đã đề cập ở trên, cách tiếp cận dựa trên bằng chứng phụ thuộc vào sự sẵn có của dữ liệu đáng tin cậy để có thể hỗ trợ chính phủ và các đối tác xã hội trong quá trình thảo luận. Dữ liệu được sử dụng cho mục đích này cần được cập nhật kịp thời, toàn diện và tốt nhất là được phân tách theo giới tính. Dữ liệu có thể được sử dụng trong thiết lập chính sách tiền lương dựa trên bằng chứng bao gồm ít nhất bốn nhóm sau:

1. **Dữ liệu khảo sát:** nhóm bao gồm các nguồn dữ liệu thu thập thông tin ở cấp độ vi mô, chẳng hạn như điều tra lực lượng lao động, khảo sát thu nhập và chi tiêu hộ gia đình và khảo sát doanh nghiệp. Đây có lẽ là nguồn dữ liệu đáng tin cậy nhất, vì những khảo sát này cung cấp thông tin chi tiết về tiền lương kèm theo đặc điểm của dân số (ví dụ: tình trạng việc làm phi chính thức, quy mô doanh nghiệp, giới của lao động hưởng lương, v.v.). Hạn chế chính của loại dữ liệu này là tính sẵn có và tính kịp thời. Ở các nền kinh tế phát triển, việc thu thập dữ liệu khảo sát thường được thực hiện định kỳ, nhưng ở các nước đang phát triển thì không phải lúc nào cũng vậy.²³ Ngay cả khi dữ liệu đã được thu thập, giai đoạn thu thập vẫn có thể không đủ để theo dõi một chính sách tiền lương cụ thể. Thêm vào đó, dữ liệu khảo sát thường mất thời gian để xử lý và công bố, làm giảm hiệu quả của nó như một công cụ để phản ứng kịp thời với bối cảnh kinh tế thay đổi nhanh chóng. (Hộp A1 mô tả ba loại dữ liệu khảo sát thường được sử dụng nhất trong việc thực hiện và đánh giá các chính sách tiền lương.)
2. **Dữ liệu hành chính:** một số ví dụ về dữ liệu trong nhóm này bao gồm hồ sơ thuế tiền lương, hồ sơ ASXH, đăng ký kinh doanh và cơ sở dữ liệu bảo hiểm xã hội. Nguồn dữ liệu này có ưu điểm là có sẵn, tiết kiệm chi phí và thường bao quát trong khoảng thời gian dài, nhưng cũng có những hạn chế về mức độ chi tiết. Ngoài ra, việc truy cập vào hồ sơ hành chính có thể bị hạn chế do các quy định về bảo mật, nên khó có thể tiếp cận dữ liệu này cho mục đích nghiên cứu. Hơn nữa, khu vực kinh tế phi chính thức thường không được phản ánh trong dữ liệu này.
3. **Dữ liệu tổng hợp:** loại dữ liệu này thường có sẵn và được sản xuất thường xuyên, cho phép theo dõi chuỗi dữ liệu dài hạn. Ví dụ: số liệu tài khoản quốc gia (GDP, tiêu dùng, đầu tư, v.v.) hay chỉ số giá tiêu dùng (CPI). Hạn chế chính của dữ liệu tổng hợp là thiếu chi tiết. Ví dụ, số liệu tài khoản quốc gia có thể không được phân tách theo vùng miền, số liệu CPI có thể thiếu chi tiết theo loại hàng hóa hay dịch vụ, hoặc mức lạm phát thực tế của các nhóm hộ gia đình khác nhau theo thu nhập. Ngoài ra, dữ liệu tổng hợp thường chỉ phản ánh một chiều tại một thời điểm, nên khó xác định mối quan hệ nhân quả thông qua đó. Dữ liệu tổng hợp cũng có thể được lấy từ hồ sơ hành chính và dữ liệu khảo sát khi chúng được trình bày dưới dạng tổng hợp, và vì vậy cũng có thể mang những hạn chế giống như nguồn dữ liệu gốc.
4. **Dữ liệu định tính:** trong trường hợp không có dữ liệu khảo sát và không đủ thời gian để thu thập dữ liệu định lượng, việc sử dụng dữ liệu định tính như phỏng vấn trực tiếp có thể trở nên hữu ích. Cách tiếp cận này đặc biệt hữu ích để theo dõi tác động lên các chỉ số khó định lượng, chẳng hạn như thái độ, tinh thần của người lao động. Ngoài ra, phương pháp định tính còn hiệu quả trong những bối cảnh cụ thể mà điều tra lực lượng lao động chưa phản ánh đầy đủ, ví dụ như khi các nhà hoạch định chính sách muốn nghiên cứu tác động của một chính sách đối với một nhóm dân số, loại hình doanh nghiệp hay ngành nghề chưa được đại diện đầy đủ trong dữ liệu khảo sát, và việc thu thập dữ liệu định lượng là không khả thi hoặc quá tốn kém. Tuy nhiên, điều quan trọng cần lưu ý là, nhìn chung dữ liệu định lượng không thể thay thế hoàn toàn bằng chứng định tính trong việc thiết lập

23 Chất lượng và mức độ sẵn có của dữ liệu khác nhau đáng kể giữa các quốc gia đang phát triển, phản ánh sự khác biệt về điều kiện quốc gia và năng lực thống kê. Trong khi nhiều nền kinh tế mới nổi, như khu vực châu Mỹ La-tinh và một số nơi ở châu Á, đã đạt được tiến bộ đáng kể trong việc thu thập dữ liệu, thì thách thức vẫn tồn tại ở các quốc gia kém phát triển - đặc biệt là tại châu Phi. Những thách thức này thường bắt nguồn từ hạn chế về nguồn lực tài chính và kỹ thuật, và những khoảng trống trong phạm vi khảo sát đôi khi còn lớn hơn là từ hạn chế do xung đột và bất ổn chính trị.

mức lương. Thay vào đó, dữ liệu định lượng bổ sung cho bằng chứng định tính bằng cách cung cấp bối cảnh và hiểu biết sâu sắc hơn về các vấn đề cốt lõi.

Hộp A1: Các loại dữ liệu khảo sát khác nhau

Các loại dữ liệu khảo sát phổ biến nhất được sử dụng trong thiết lập mức lương bao gồm:

a. Điều tra lực lượng lao động: Ở nhiều quốc gia, điều tra lực lượng lao động thường đáp ứng yêu cầu về độ tin cậy, tính đại diện cho toàn bộ nền kinh tế, và cung cấp dữ liệu được phân tách theo giới. Bên ngoài những thông tin hữu ích khác, điều tra này bao gồm thông tin về đặc điểm cá nhân, tình trạng việc làm, thời gian làm việc, tiền lương và (trong một số trường hợp) thu nhập của lao động không hưởng lương (tức là lao động tự làm, người sử dụng lao động và lao động gia đình). Đôi khi, với sự hợp tác của các cơ quan thống kê quốc gia, điều tra này có thể được điều chỉnh để bổ sung các câu hỏi liên quan đến tiền lương hoặc mở rộng lấy mẫu sang các nhóm đối tượng cụ thể, chẳng hạn như lao động giúp việc gia đình hoặc lao động di cư - nếu đây là đối tượng chính sách cần quan tâm. Mặc dù khảo sát hộ gia đình (ví dụ như điều tra lực lượng lao động) còn có những hạn chế như dễ xảy ra sai số đo lường - đặc biệt liên quan đến việc tự khai thu nhập, tiền lương và thời gian làm việc - nhưng chúng vẫn rất có giá trị. Khác với nhiều nguồn dữ liệu khác, chúng thường thu thập được thông tin về những nhóm lao động có thể bị bỏ sót, chẳng hạn như lao động trong khu vực phi chính thức và lao động không hưởng lương.

b. Khảo sát doanh nghiệp: Khảo sát doanh nghiệp thu thập dữ liệu ở cấp doanh nghiệp trực tiếp từ các công ty, và rất hữu ích để bổ sung cho các phân tích dựa trên điều tra lực lượng lao động. Ưu điểm chính của khảo sát này là thu thập dữ liệu tiền lương thực tế, kèm theo các thông tin chi tiết ở cấp doanh nghiệp mà khảo sát lực lượng lao động không phản ánh. Tuy nhiên, dữ liệu về tiền lương trong các khảo sát này thường được công bố dưới dạng tổng hợp, hạn chế khả năng phân tích chi tiết. Ngoài ra, một số nhóm lao động - đặc biệt chiếm tỷ trọng lớn ở các nền kinh tế đang phát triển - thường không được phản ánh trong khảo sát, bao gồm: lao động trong khu vực phi chính thức, lao động không hưởng lương, và lao động tại các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Việc loại trừ các nhóm này khỏi khảo sát cũng đồng nghĩa với việc họ bị loại khỏi các phân tích dữ liệu tiếp sau mà sẽ được sử dụng làm thông tin đầu vào cho hoạch định chính sách tiền lương.

Khi có cả điều tra lực lượng lao động và khảo sát doanh nghiệp trong một năm nhất định, việc so sánh các ước tính thu được từ hai nguồn này có thể mang lại những hiểu biết có giá trị. Cụ thể, dữ liệu từ khảo sát lực lượng lao động có thể giúp hiểu rõ hơn về phân bố tiền lương vốn nằm ẩn sau số liệu từ khảo sát doanh nghiệp. Quan trọng hơn, nó có thể cho thấy sự khác biệt về mức lương giữa các doanh nghiệp được phản ánh trong khảo sát doanh nghiệp (thường tập trung vào các doanh nghiệp chính thức, quy mô lớn) và thị trường lao động rộng hơn. So sánh này giúp đánh giá mức độ đại diện của khảo sát doanh nghiệp trong việc phản ánh động thái tiền lương tổng thể, đặc biệt trong các phân khúc nhỏ hơn, khu vực phi chính thức hoặc tổ chức lỏng lẻo hơn trong nền kinh tế. Đây là yếu tố quan trọng khi khảo sát doanh nghiệp được dùng để ước lượng tác động của việc áp dụng lương tối thiểu đối với một ngành cụ thể hoặc toàn bộ nền kinh tế, vì việc loại trừ hoặc phản ánh thiếu các phân khúc này có thể dẫn đến những đánh giá thiên lệch hoặc chưa đầy đủ về tác động tiềm năng của chính sách.

c. Khảo sát tiêu dùng và chi tiêu hộ gia đình: Đây là các khảo sát có tính đại diện quốc gia, cung cấp thông tin giá trị về mức độ nghèo đói, bất bình đẳng thu nhập và mức sống chung trong một quốc gia. Mặc dù loại hình và mức độ chi tiết của dữ liệu thu thập là khác nhau giữa các nước, các khảo sát này thường bao gồm:

- ▶ nguồn thu nhập hộ gia đình (tiền lương, thu nhập của lao động không hưởng lương, trợ cấp xã hội...),
- ▶ chi tiêu hộ gia đình (thực phẩm, nhà ở, y tế, giáo dục...),
- ▶ thông tin nhân khẩu hộ gia đình (thành phần gia đình, tình trạng việc làm, trình độ học vấn), và
- ▶ điều kiện sống và các chỉ số nghèo đói (thể hiện qua khả năng tiếp cận các dịch vụ cơ bản hoặc thói quen tiêu dùng).

Các cuộc khảo sát này là thành phần then chốt trong phương pháp luận của ILO về ước tính nhu cầu của người lao động và gia đình họ, nhằm xác định mức lương tối thiểu hoặc triển khai lương đủ sống (ILO 2021). Mặc dù một số khảo sát thu nhập và chi tiêu hộ gia đình có thu thập dữ liệu tiền lương ở cấp cá nhân, nhưng phần lớn tập trung vào tổng thu nhập hộ gia đình mà không phân biệt các nguồn thu. Ngoài ra, ngay cả khi dữ liệu tiền lương ở cấp độ cá nhân được thu thập, nhiều biến số quan trọng có thể vẫn bị thiếu - trong đó đáng kể nhất là số giờ làm việc. Điều này khiến mức độ phù hợp của khảo sát hộ gia đình thấp hơn trong các phân tích tiền lương so với điều tra lực lượng lao động (vốn cung cấp dữ liệu chính xác hơn về thu nhập, tình trạng việc làm và thời gian làm việc).

Cách tiếp cận dựa trên bằng chứng cần có phân tích thống kê chặt chẽ mới có thể hỗ trợ quá trình ra quyết định. Mặc dù việc bổ sung các thông tin định tính là khả thi và nên làm, nhưng phân tích định lượng vẫn phải là phương pháp chính. Trong bối cảnh chính sách tiền lương, có thể sử dụng nhiều phân tích định lượng khác nhau vì chúng đều mang lại những góc nhìn bổ sung khác nhau. Mặc dù lý tưởng nhất là có thể kết hợp nhiều phương pháp phân tích, nhưng phương pháp hiệu quả và được mong đợi nhất phụ thuộc vào sự sẵn có và chất lượng của dữ liệu, cũng như các lĩnh vực quan trọng được xác định. Ngoài ra, các kỹ thuật thống kê khác nhau có thể phù hợp hơn cho giai đoạn tiên nghiệm (ex-ante) hoặc hậu nghiệm (ex-post). Các phương pháp định lượng thường được sử dụng trong cách tiếp cận dựa trên bằng chứng để thiết lập mức lương có thể được chia thành ba nhóm như sau:

1. **Thống kê mô tả:** Thống kê mô tả tóm tắt và mô tả dữ liệu có sẵn, có thể dựa trên dữ liệu cắt ngang hoặc dữ liệu chuỗi thời gian, thường không kiểm soát các yếu tố ảnh hưởng khác. Phương pháp này đặc biệt hữu ích ở giai đoạn tiên nghiệm, vì nó giúp mở rộng tương đối dễ dàng hơn việc thực hiện chính sách trong bối cảnh cụ thể. Ví dụ, có thể ước tính phân bố tiền lương, từ đó làm nền tảng cho các cuộc thảo luận giữa đối tác ba bên về tính phù hợp của mức lương tối thiểu hoặc tính khả thi về kinh tế của ước tính mức lương đủ sống. Các chỉ số quan trọng như chỉ số Kaitz (tỷ số giữa lương tối thiểu và lương trung vị), phân bố lương theo thập phân vị, tỷ lệ người lao động có thu nhập bằng hoặc thấp hơn mức lương tối thiểu, và chênh lệch lương theo giới cũng mang lại những hiểu biết quan trọng. Ngoài ra, có thể thực hiện phân tích chi tiết theo ngành hoặc so sánh lao động trong khu vực chính thức và phi chính thức. Khi có nhiều mốc dữ liệu - cả trước và sau khi chính sách được thực hiện - thống kê mô tả cũng đóng vai trò quan trọng trong đánh giá hậu nghiệm. Bằng cách quan sát sự biến động của các biến số chính theo thời gian, các nhà hoạch định chính sách có thể hiểu rõ hơn tác động tiềm năng của chính sách và cải thiện chúng cho phù hợp. Tuy nhiên, mặc dù thống kê mô tả là rất cần thiết để khám phá dữ liệu và xác định các xu hướng cũng như lĩnh vực cần được nghiên cứu sâu hơn, nhưng nó có những hạn chế đáng kể. Nó không thiết lập được quan hệ nhân quả và có thể đơn giản hóa quá mức các mối quan hệ phức tạp. Do đó, khi dữ liệu cho phép, phân tích mô tả nên được bổ sung bằng các phương pháp chặt chẽ hơn, chẳng hạn như các phương pháp được mô tả ở phần sau, để rút ra kết luận chắc chắn và cung cấp thông tin cho việc hoạch định chính sách hiệu quả.
2. **Phân tích có điều kiện:** Phân tích có điều kiện đòi hỏi ít nhất hai điểm dữ liệu - một trước và một sau khi thực hiện chính sách - và bao gồm các kỹ thuật thống kê đặc biệt hữu ích ở giai đoạn hậu nghiệm. Các phương pháp này được sử dụng để đánh giá tác động của chính sách tiền lương lên các khía cạnh cụ thể như: nghèo đói, tuân thủ, bất bình đẳng tiền lương, việc làm, cùng nhiều khía cạnh khác. Ưu điểm chính của phương pháp này - cũng là nguồn gốc tên gọi "có điều kiện" - nằm ở khả năng kiểm soát những biến số đồng thời ảnh hưởng đến kết quả (gọi là hiệp phương sai). Bằng cách đưa những biến số này vào phân tích, phương pháp cung cấp cái nhìn chính xác hơn về tác động chính sách, giúp tách biệt những ảnh hưởng vốn có thể bị che lấp bởi các yếu tố bên ngoài. Khi có sẵn dữ liệu trong nhiều giai đoạn - dưới dạng dữ liệu cắt ngang lặp lại hoặc dữ liệu bảng, việc đánh giá tác động của một can thiệp nhất định trở nên đáng tin cậy hơn vì yếu tố thời gian có thể được sử dụng làm chiến lược nhận diện. Một phương pháp thường được sử dụng trong phân tích điều kiện là mô hình hồi quy, xem xét mối quan hệ giữa biến chính sách và biến kết quả trong khi kiểm soát các hiệp phương sai có liên quan. Mặc dù phân tích hồi quy là một công cụ mạnh mẽ để xác định mối liên hệ và đưa ra dự đoán, nhưng việc thiết lập quan hệ nhân quả giữa can thiệp chính sách và kết quả vẫn là một thách thức. Để rút ra kết luận nhân

quả chắc chắn, thường cần các phương pháp khác cũng thuộc nhóm phân tích có điều kiện, chẳng hạn như các thí nghiệm tự nhiên. Ví dụ, Hộp A2 trình bày trường hợp của Mexico, nơi mà mức lương tối thiểu của các vùng khác nhau trong nước tăng ngoại sinh (tăng do các yếu tố khách quan bên ngoài) đã tạo ra một kịch bản bán thực nghiệm, cho phép diễn giải kết quả theo hướng nhân quả. Giống như các phương pháp phân tích khác, phân tích có điều kiện có cả ưu điểm và nhược điểm. Về ưu điểm, nó cho phép kiểm soát nhiều yếu tố, thích ứng được với các môi trường chính sách phức tạp, đồng thời tận dụng dữ liệu sẵn có, giúp tiết kiệm chi phí và thời gian. Tuy nhiên, một hạn chế lớn là độ chính xác của các kỹ thuật này - đặc biệt là phân tích hồi quy - phụ thuộc vào chất lượng và tính đầy đủ của dữ liệu cũng như đặc điểm của mô hình. Nếu các biến liên quan bị bỏ sót hoặc đo lường kém, kết quả có thể bị sai lệch. Hơn nữa, nếu không có chiến lược nhận diện rõ ràng, chẳng hạn như một thí nghiệm tự nhiên, kết quả từ phân tích có điều kiện thường chỉ phản ánh mối tương quan chứ chưa phải là các tác động nhân quả rõ ràng. Cuối cùng, việc áp dụng một số kỹ thuật nhất định, chẳng hạn như thử nghiệm ngẫu nhiên có đối chứng, trong việc giám sát và đánh giá các chính sách tiền lương là không khả thi vì các chính sách tiền lương - ví dụ như lương tối thiểu - được thiết kế để áp dụng một cách công bằng. Trong những trường hợp đó, các mô hình hồi quy được xây dựng tốt vẫn là những công cụ rất giá trị để mang lại những hiểu biết chính sách có ý nghĩa.

Hộp A2: Kinh nghiệm của Mexico, phương pháp sai biệt kép

Cho đến giữa năm 2012, Mexico áp dụng hệ thống lương tối thiểu ba bậc – áp dụng cho vùng A, B và C - trong đó mức lương tối thiểu được xác định dựa trên mức độ phát triển kinh tế của từng đô thị. Trước đây, lương tối thiểu thường được điều chỉnh hằng năm vào ngày 01/01, và các thay đổi đã được công bố vào tháng 12 trước đó.

Tuy nhiên, vào tháng 11/2012, chính quyền bất ngờ quyết định thống nhất mức lương tối thiểu của vùng A và B. Từ ngày 28/11/2012, mức lương tối thiểu ở tất cả các đô thị thuộc vùng B đều tăng từ 60,57 lên 62,33 peso mỗi ngày, tương ứng với mức tăng thực tế là 2,9%. Sự thay đổi này là ngoại sinh (không phụ thuộc vào các chính sách khác) và nằm ngoài dự đoán của công chúng.

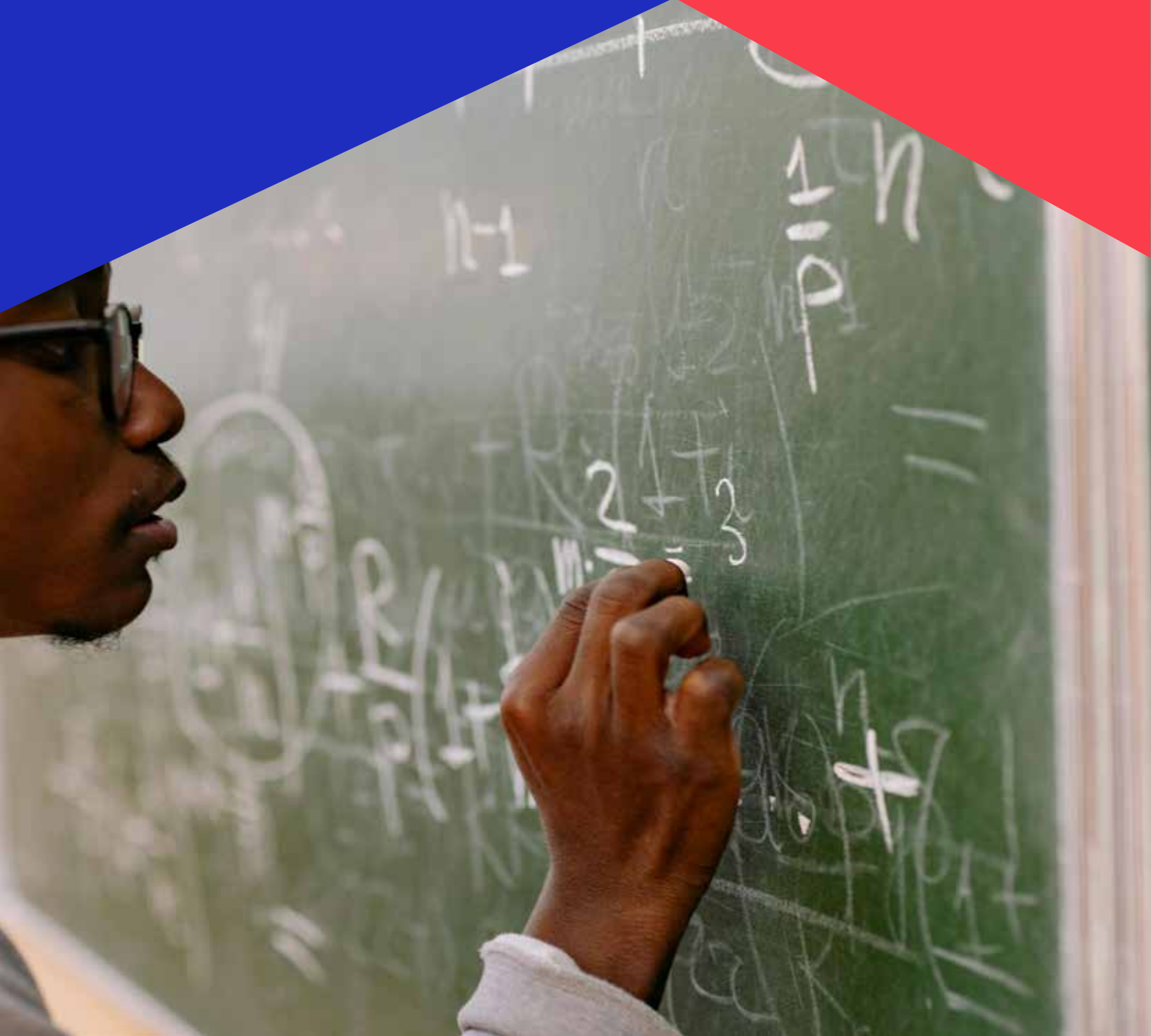
Một lần điều chỉnh lương bất ngờ khác diễn ra vào ngày 01/04/2015, khi chính quyền tăng mức lương tối thiểu ở vùng C từ 66,45 lên 68,28 peso mỗi ngày (tăng thực tế là 2,75%). Cuối cùng vào ngày 01/10/2015, mức lương tối thiểu đã được thống nhất trên toàn quốc. Lương tối thiểu tại các đô thị ở vùng C tăng thêm từ 68,28 lên 70,1 peso mỗi ngày (tăng thực tế là 2,7%). Từ đó, Mexico trở thành nước áp dụng một hệ thống lương tối thiểu quốc gia duy nhất.

Ba lần điều chỉnh bất ngờ và ngoại sinh này đã tạo ra các điều kiện gần giống như một thí nghiệm tự nhiên, cung cấp bối cảnh lý tưởng để xác định tác động nhân quả của việc thay đổi mức lương tối thiểu. Để ước tính tác động của những điều chỉnh này lên các kết quả khác nhau, có thể sử dụng phương pháp Sai biệt kép. Phương pháp này sử dụng yếu tố thời gian như chiến lược nhận diện chính và so sánh sự thay đổi trong kết quả trước và sau chính sách giữa hai nhóm: các cá nhân ở các đô thị bị ảnh hưởng bởi việc tăng lương tối thiểu (nhóm “chịu tác động”), và các cá nhân ở các đô thị không trải qua sự tăng lương tối thiểu bất ngờ (nhóm “đối chứng”).

Việc xác định quan hệ nhân quả trong trường hợp này là khả thi vì lý do sau: sự thay đổi trong kết quả của nhóm chịu tác động tính đến cả tác động của việc tăng lương tối thiểu (δ) và những thay đổi khác theo thời gian, chẳng hạn như biến động kinh tế vĩ mô hoặc điều chỉnh chính sách (κ). Ngược lại, vì nhóm đối chứng không bị ảnh hưởng bởi việc tăng lương tối thiểu, nên bất kỳ thay đổi nào về kết quả của họ đều chỉ phản ánh các tác động liên quan đến thời gian (κ). Bằng cách lấy sự thay đổi ở nhóm chịu tác động trừ đi sự thay đổi quan sát được ở nhóm đối chứng, phương pháp này tách biệt được tác động nhân quả của việc tăng lương tối thiểu (δ), và phân biệt nó với các tác động đồng thời khác.

3. **Mô phỏng:** Các kỹ thuật mô phỏng rất có hữu ích trong việc nghiên cứu những tác động dài hạn tiềm tàng của việc thực hiện chính sách lên các chỉ số tổng hợp. Chúng cho phép các nhà hoạch định chính sách hiểu rõ các kịch bản giả định và ước tính các kết quả có thể chưa quan sát được trong ngắn hạn. Một số ứng dụng phổ biến của kỹ thuật này bao gồm: đánh giá tác động của việc điều chỉnh lương tối thiểu lên phân bố tiền lương hoặc phân bố thu nhập hộ gia đình, và từ đó, thấy được tác động lên bất bình đẳng thu nhập, nghèo đói, việc làm và lạm phát. Không chỉ đặc biệt hữu ích trong giai đoạn tiền triển khai của quá trình xây dựng chính sách - chẳng hạn như xác định mức lương tối thiểu phù hợp, mô phỏng còn đóng vai trò quan trọng trong quá trình giám sát và đánh giá liên tục. Với tính chất lặp lại của đánh giá chính sách, mô phỏng có thể được áp dụng ở nhiều giai đoạn khác nhau để ước tính các tác động tiềm tàng và đưa ra các điều chỉnh cần thiết. Một trong những ưu điểm chính của mô phỏng là khả năng tích hợp nhiều nguồn dữ liệu, từ đó cung cấp cái nhìn toàn diện về các tác động tiềm tàng của chính sách. Ngoài ra, mô phỏng cho phép thử nghiệm nhiều kịch bản mà không cần triển khai thực tế, giúp các nhà hoạch định chính sách dự đoán trước rủi ro và lợi ích. Chúng cũng linh hoạt, cho phép điều chỉnh giả định và tham số để quan sát sự thay đổi trong kết quả dưới các điều kiện khác nhau. Tuy nhiên, mô phỏng cũng có những hạn chế nhất định. Chúng dựa trên các giả định đơn giản hóa vốn có thể không phản ánh đầy đủ sự phức tạp của thực tế, và độ chính xác của mô phỏng phụ thuộc vào sự sẵn có và mức độ chi tiết của dữ liệu. Nếu dữ liệu khan hiếm, không được thu thập thường xuyên hoặc quá tổng hợp, độ chính xác có thể bị ảnh hưởng. Độ chính xác của mô phỏng còn phụ thuộc vào khả năng ước lượng chính xác các tham số (ví dụ: cầu lao động). Hơn nữa, vì mô phỏng dựa trên hành vi được mô hình hóa chứ không phải phản ứng quan sát trực tiếp, kết quả cần được diễn giải thận trọng, và tốt nhất nên được kết hợp với bằng chứng thực nghiệm khi có thể.

Phụ lục B





Phụ lục B: Công thức và định nghĩa của các chỉ số trong Bảng 1

1. Các chỉ số kinh tế vĩ mô và năng suất

GDP theo giá thị trường = Tiêu dùng + Đầu tư + Chi tiêu Chính phủ + (Xuất khẩu - Nhập khẩu)

Tổng giá trị bằng tiền của tất cả hàng hóa và dịch vụ cuối cùng được sản xuất trong phạm vi lãnh thổ của một quốc gia trong một khoảng thời gian nhất định, được định giá theo mức giá thực tế mà người tiêu dùng phải trả.

GDP theo chi phí yếu tố sản xuất = GDP theo giá thị trường - Thuế gián thu + Trợ cấp

Tổng giá trị của tất cả hàng hóa và dịch vụ được sản xuất trong phạm vi lãnh thổ của một quốc gia trong một khoảng thời gian nhất định, được đo lường theo thu nhập mà các yếu tố sản xuất nhận được, không bao gồm thuế gián thu và có tính đến trợ cấp sản xuất.

GDP bình quân đầu người = $\frac{\text{Tổng sản phẩm quốc nội}}{\text{Dân số}}$

Tổng giá trị của tất cả hàng hóa và dịch vụ được sản xuất trong một quốc gia, chia cho tổng dân số của quốc gia đó. Chỉ số này phản ánh sản lượng kinh tế bình quân đầu người.

GDP bình quân trên mỗi lao động = $\frac{\text{Tổng sản phẩm quốc nội}}{\text{Tổng số NLĐ}}$

Tổng giá trị của tất cả hàng hóa và dịch vụ được sản xuất trong một quốc gia, chia cho số người có việc làm. Chỉ số này đo lường năng suất trung bình của mỗi người lao động.

Giá trị gia tăng = Đầu ra - Tiêu thụ Trung gian

Đại diện cho phần giá trị bổ sung được tạo ra trong quá trình sản xuất

Giá trị gia tăng trên mỗi lao động = $\frac{\text{Giá trị gia tăng}}{\text{Tổng số NLĐ}}$

Là thước đo năng suất lao động, cho biết mỗi người lao động trung bình đóng góp bao nhiêu giá trị kinh tế.

Giá trị gia tăng trên mỗi giờ làm việc = $\frac{\text{Giá trị gia tăng}}{\text{Số giờ làm việc}}$

Đo lường lượng giá trị kinh tế tạo ra trên mỗi giờ lao động, cung cấp chỉ số chính xác hơn về năng suất lao động so với giá trị gia tăng trên mỗi lao động.

Tỷ lệ năng suất vốn = $\frac{\text{Đầu ra}}{\text{Vốn đầu vào}}$

Đo lường hiệu quả sử dụng vốn để tạo ra sản lượng. Chỉ số này cho biết mỗi đơn vị vốn đầu vào tạo ra được bao nhiêu sản lượng.

$$\text{Năng suất nhân tố tổng hợp} = \frac{\text{Tổng sản lượng đầu vào}}{\text{Vốn đầu vào}^{\text{Độ co giãn sản lượng theo vốn}} \times \text{Lao động đầu vào}^{\text{Độ co giãn sản lượng theo lao động}}}$$

Đo lường hiệu quả sử dụng lao động và vốn trong quá trình sản xuất. Chỉ số này phản ánh phần tăng trưởng sản lượng không thể giải thích chỉ bằng sự gia tăng đầu vào mà thường được cho là đến từ cải tiến về công nghệ, đổi mới sáng tạo hoặc hiệu quả tổ chức.

2. Chi phí lao động, tiền lương và phân phối thu nhập

Thù lao của lao động hưởng lương = Lương + Tiền công + Đóng góp bảo hiểm xã hội của người sử dụng lao động

Tổng thù lao, bằng tiền mặt hoặc hiện vật, do người sử dụng lao động trả cho người lao động cho công việc đã hoàn thành. Bao gồm tiền lương, tiền công, cũng như các khoản đóng góp xã hội của người sử dụng lao động (ví dụ: lương hưu, bảo hiểm y tế và trợ cấp thất nghiệp).

$$\text{Tỷ trọng (\%) thu nhập lao động chưa điều chỉnh trong GDP} = \frac{\text{Tiền lương và các khoản thù lao của người lao động}}{\text{GDP}} \times 100$$

Phần trăm GDP của một quốc gia được chi trả cho lao động hưởng lương dưới dạng thù lao. Chỉ số này phản ánh mức độ phân phối sản lượng kinh tế cho tiền lương, tiền công và các khoản đóng góp xã hội của người sử dụng lao động, không bao gồm thu nhập của lao động tự làm.

$$\text{Tỷ trọng (\%) thu nhập lao động đã điều chỉnh trong GDP} = \frac{\text{Tiền lương và các khoản thù lao của NLĐ} + \text{Thu nhập ước tính của NLĐ tự làm}}{\text{GDP}} \times 100$$

Phần trăm GDP được phân bổ cho tất cả người lao động, bao gồm cả lao động hưởng lương và lao động tự làm. Nó bao gồm thù lao của người lao động hưởng lương cộng với ước tính thu nhập lao động của những người lao động tự làm, từ đó cung cấp thước đo toàn diện hơn về tổng tỷ trọng sản lượng kinh tế được phân bổ cho lao động.

$$\text{Chênh lệch do thuế và các khoản đóng góp ASXH gây ra} = \frac{\text{Thuế thu nhập cá nhân} + \text{Đóng góp ASXH trích từ thu nhập của NLĐ} + \text{Đóng góp ASXH trích từ NSDLĐ}}{\text{Tổng lương} + \text{Các khoản đóng góp trích từ NSDLĐ}} \times 100$$

Tỷ số giữa tổng số thuế và đóng góp xã hội (do cả người sử dụng lao động và người lao động trả) với chi phí lao động. Chỉ số này đo lường tỷ lệ chi phí lao động mà người lao động không nhận được dưới dạng tiền lương thực lĩnh.

$$\text{Chi phí lao động đơn vị} = \frac{\text{Tiền công của NLĐ}}{\text{Sản lượng thực tế}}$$

Chi phí lao động trung bình cho một đơn vị sản phẩm đầu ra.

Tổng chi phí lao động = Lương và tiền công + Đóng góp ASXH của người sử dụng lao động + Các chi phí lao động khác

Tổng chi phí mà một người sử dụng lao động phải bỏ ra để thuê một người lao động. Chi phí này bao gồm tiền lương, tiền công, đóng góp ASXH của người sử dụng lao động cùng các chi phí khác như tiền thưởng, chi phí đào tạo, trợ cấp thôi việc và các khoản phúc lợi bằng hiện vật.

$$\text{Tỷ số tiền lương trên giá trị gia tăng} = \frac{\text{Tiền công của NLĐ}}{\text{Giá trị gia tăng}}$$

Tỷ lệ giá trị gia tăng của một doanh nghiệp hoặc một ngành được chi trả cho người lao động dưới dạng thù lao. Chỉ số này cho biết bao nhiêu thu nhập tạo ra từ sản xuất được phân bổ cho lao động, và được dùng để đánh giá mức độ chi phí lao động cũng như sự phân chia thu nhập giữa lao động và vốn.

$$\text{\% chi phí lao động trên tổng chi phí sản xuất} = \frac{\text{Tổng chi phí lao động}}{\text{Tổng chi phí sản xuất}} \times 100$$

Thước đo cho biết bao nhiêu phần trăm tổng chi phí sản xuất hàng hóa hoặc dịch vụ được chi cho lao động. Chỉ số này phản ánh tỷ trọng của chi phí lao động trên tổng chi phí sản xuất.

Tổng quỹ lương = *Lương trung bình (bao gồm đóng góp ASXH) x Số lượng người lao động*

Tổng số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động trong một khoảng thời gian nhất định. Bao gồm tiền lương, tiền công (bằng tiền mặt hoặc hiện vật) trả cho công việc đã thực hiện, và các khoản đóng góp xã hội của người sử dụng lao động.

Mức lương bình quân = $\frac{\text{Tổng tiền lương}}{\text{Số lượng NLĐ}}$

Số tiền trung bình mà người lao động nhận được trong một khoảng thời gian nhất định. Chỉ số này là một thước đo chung về mức lương, mặc dù có thể bị ảnh hưởng bởi mức thu nhập quá cao hoặc quá thấp.

Mức lương trung vị

Giá trị nằm chính giữa khi sắp xếp tiền lương của tất cả người lao động theo thứ tự tăng dần. Mức lương trung vị thường phản ánh thu nhập điển hình một cách chính xác hơn vì nó không bị ảnh hưởng bởi các giá trị cực đoan (quá cao hoặc quá thấp).

Tỷ lệ lao động hưởng lương thấp = $\frac{\text{Số lượng NLĐ hưởng lương thấp hơn 2/3 mức lương trung vị}}{\text{Tổng số NLĐ}}$

Phần trăm người lao động làm công hưởng lương có thu nhập thấp hơn một ngưỡng xác định, thường là bằng 2/3 mức lương trung vị. Đây là chỉ báo về bất bình đẳng tiền lương và tình trạng nghèo đói trong lao động.

3. Tham gia thị trường lao động, tình trạng việc làm và tính phi chính thức

Tỷ lệ có việc làm = $\frac{\text{Số người có việc làm}}{\text{Tổng lực lượng lao động}} \times 100$

Phần trăm lực lượng lao động hiện đang có việc làm. Chỉ số này cho thấy khả năng của nền kinh tế trong việc tạo ra công ăn việc làm cho những người chủ động tham gia vào thị trường lao động.

Tỷ lệ thất nghiệp = $\frac{\text{Số người thất nghiệp}}{\text{Tổng lực lượng lao động}} \times 100$

Phần trăm lực lượng lao động không có việc làm nhưng đang tích cực tìm việc và sẵn sàng làm việc.

Số việc làm được tạo ra (hoặc mất đi) = *Số việc làm vào cuối kỳ - Số việc làm vào đầu kỳ*

Đo lường sự thay đổi ròng về số việc làm trong một giai đoạn nhất định. Chỉ số này cho biết nền kinh tế hoặc một ngành đang mở rộng hay thu hẹp về cơ hội việc làm.

Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động = $\frac{\text{Lực lượng lao động}}{\text{Dân số trong độ tuổi lao động}} \times 100$

Phần trăm dân số trong độ tuổi lao động đang chủ động tham gia vào thị trường lao động, nghĩa là phần trăm số người hoặc đang có việc làm hoặc đang tích cực tìm việc.

Lực lượng lao động tiềm năng = *Sẵn sàng làm việc nhưng không tìm việc + Đang tìm việc nhưng không làm việc được ngay*

Những người trong độ tuổi lao động nhưng hiện không thuộc lực lượng lao động, song có sự liên kết nhất định với lực lượng lao động. Đây là những người có thể đi làm ngay nhưng không tích cực tìm việc, hoặc tích cực tìm việc nhưng chưa sẵn sàng đi làm ngay. Khái niệm này giúp phản ánh tình trạng thiếu việc làm chưa được thể hiện trong số liệu thất nghiệp thông thường.

$$\text{Tỷ lệ vị trí đang tuyển dụng} = \frac{\text{Số vị trí đang tuyển dụng}}{\text{Số vị trí đang có người} + \text{Số vị trí đang tuyển dụng}} \times 100$$

Phần trăm vị trí việc làm hiện chưa có người làm và đang tuyển dụng. Chỉ số này phản ánh nhu cầu lao động, cho thấy thị trường đang thiếu hụt hay dư thừa lao động.

$$\text{Tỷ lệ nghỉ việc} = \frac{\text{Số người lao động nghỉ việc trong kỳ}}{\text{Số người lao động trung bình}} \times 100$$

Tỷ lệ lao động rời bỏ một tổ chức trong một giai đoạn nhất định so với số lao động trung bình. Chỉ số này phản ánh mức độ ổn định của lực lượng lao động và khả năng giữ chân người lao động.

$$\text{Tỷ lệ việc làm phi chính thức} = \frac{\text{Số việc làm phi chính thức}}{\text{Tổng lực lượng lao động}} \times 100$$

Phần trăm tổng việc làm là các công việc phi chính thức, dù là trong khu vực chính thức hay phi chính thức.

$$\text{Tỷ lệ lao động không khai báo} = \frac{\text{Số lượng lao động không khai báo}}{\text{Tổng lực lượng lao động}} \times 100$$

Phần trăm người lao động không được đăng ký chính thức với cơ quan chức năng về thuế, ASXH, hoặc quản lý lao động. Những lao động này thường thuộc khu vực kinh tế phi chính thức.

$$\text{Tỷ lệ lao động tự làm và lao động gia đình không được trả lương} = \frac{\text{Lao động tự làm} + \text{Lao động gia đình không trả lương}}{\text{Tổng số việc làm}} \times 100$$

Tỷ lệ lao động có nguy cơ cao không có việc làm theo hợp đồng chính thức, không được đóng bảo hiểm và thiếu an toàn nghề nghiệp.

$$\text{Tỷ lệ thiếu việc làm} = \frac{\text{Người thiếu việc làm (theo thời gian làm việc)}}{\text{Tổng số người có việc làm}} \times 100$$

Phần trăm người lao động làm việc ít giờ hơn số giờ họ sẵn sàng và muốn làm. Chỉ số này phản ánh tình trạng sử dụng lao động chưa hiệu quả, nằm ngoài tỷ lệ thất nghiệp.

$$\text{Thời gian không có việc làm} = \frac{\text{Số lao động thất nghiệp} + \text{Lực lượng lao động tiềm năng}}{\text{Tổng lực lượng lao động} + \text{Lực lượng lao động tiềm năng}}$$

Phần trăm lực lượng lao động mở rộng bao gồm những người sẵn sàng và có thể làm việc nhưng chưa có việc, bất kể họ có chủ động tìm việc hay không.

4. Các chỉ số kinh doanh, thương mại và tài chính

$$\text{Tỷ lệ tăng trưởng ròng doanh nghiệp} = \frac{\text{Số lượng doanh nghiệp mới thành lập} - \text{Số lượng doanh nghiệp đóng cửa}}{\text{Tổng số doanh nghiệp (tại đầu kỳ)}} \times 100$$

Phần trăm thay đổi về số lượng doanh nghiệp đang hoạt động trong một khoảng thời gian. Chỉ số này phản ánh sự mở rộng hay thu hẹp chung của khu vực doanh nghiệp.

$$\text{Tỷ lệ doanh nghiệp duy trì được} = \frac{\text{Số lượng DN còn hoạt động sau } n \text{ năm}}{\text{Số lượng DN được thành lập } n \text{ năm trước}} \times 100$$

Phần trăm doanh nghiệp vẫn tiếp tục hoạt động sau một số năm nhất định kể từ khi thành lập. Chỉ số này cho biết tuổi thọ và sự ổn định của doanh nghiệp theo thời gian.

$$\text{Tổng chi phí sản xuất} = \text{Nguyên vật liệu trực tiếp} + \text{Lao động trực tiếp} + \text{Chi phí sản xuất chung}$$

Toàn bộ chi phí mà một doanh nghiệp phải chi ra để sản xuất hàng hóa hoặc dịch vụ.

Tổng doanh thu = *Giá mỗi đơn vị* × *Số lượng bán ra*

Tổng số tiền mà doanh nghiệp kiếm được từ việc bán hàng hóa hoặc dịch vụ trước khi trừ đi bất kỳ chi phí nào. Chỉ số này phản ánh tổng thu nhập từ hoạt động kinh doanh.

Tổng chi phí = *Giá vốn hàng bán được* + *Chi phí vận hành* + *Chi phí lãi vay* + *Thuế* + *Khấu hao và hao mòn* + *Các chi phí khác*

Toàn bộ chi phí mà một doanh nghiệp phải chi ra cho hoạt động của mình trong một khoảng thời gian nhất định.

Thu nhập ròng = *Tổng doanh thu* - *Tổng chi phí*

Đây là chỉ số quan trọng về hiệu quả tài chính, đo lường mức lợi nhuận mà một doanh nghiệp thu được sau khi trừ tất cả chi phí khỏi tổng doanh thu.

Biên lợi nhuận ròng = $\frac{\text{Thu nhập ròng}}{\text{Tổng doanh thu}} \times 100$

Tỷ số phản ánh phần trăm doanh thu còn lại dưới dạng lợi nhuận ròng sau khi đã trừ tất cả chi phí. Chỉ số này cho biết mức độ chuyển đổi doanh thu thành lợi nhuận của doanh nghiệp.

Tỷ số thanh khoản hiện hành = $\frac{\text{Tài sản ngắn hạn}}{\text{Nợ ngắn hạn}} \times 100$

Một chỉ số tài chính đo lường khả năng của doanh nghiệp trong việc thanh toán các khoản nợ ngắn hạn bằng tài sản ngắn hạn. Chỉ số này phản ánh tính thanh khoản và sức khỏe tài chính ngắn hạn.

Tỷ số thanh toán nhanh = $\frac{\text{Tài sản ngắn hạn} - \text{Hàng tồn kho}}{\text{Nợ ngắn hạn}}$

Thước đo khả năng doanh nghiệp đáp ứng các nghĩa vụ ngắn hạn mà không cần dựa vào việc bán hàng tồn kho.

Dòng tiền tự do = *Thu nhập ròng* + *Khấu hao* - *Thay đổi vốn lưu động* - *Chi tiêu vốn*

Khoản tiền mặt mà doanh nghiệp tạo ra từ hoạt động kinh doanh sau khi trừ đi chi phí vốn. Đây là dòng tiền sẵn có để phân phối cho nhà đầu tư, trả nợ hoặc tái đầu tư.

Cán cân thương mại = *Tổng giá trị xuất khẩu* - *Tổng giá trị nhập khẩu*

Chỉ số phản ánh một quốc gia là nước xuất khẩu ròng (thặng dư thương mại) hay nước nhập khẩu ròng (thâm hụt thương mại).

Tỷ trọng xuất khẩu theo ngành = $\frac{\text{Xuất khẩu của ngành}}{\text{Tổng xuất khẩu}} \times 100$

Phần trăm trong tổng kim ngạch xuất khẩu của một quốc gia đến từ một ngành cụ thể. Chỉ số này cho thấy mức đóng góp của ngành đó vào xuất khẩu và giúp đánh giá cơ cấu cũng như mức độ chuyên môn hóa của nền kinh tế.

Thị phần = $\frac{\text{Doanh số của doanh nghiệp}}{\text{Tổng doanh số thị trường}} \times 100$

Phần trăm tổng doanh số trong một thị trường mà một doanh nghiệp, sản phẩm hoặc thương hiệu đạt được. Chỉ số này cho thấy vị thế cạnh tranh của doanh nghiệp trong ngành.



Tài liệu tham khảo

- Aaronson, D. (2001). *Price Pass-Through and the Minimum Wage*. *The Review of Economics and Statistics*, 83(1), 158–169.
- Aaronson, D., French, E., & MacDonald, J. (2008). *The Minimum Wage, Restaurant Prices, and Labor Market Structure*. *Journal of Human Resources*, 43(3), 688–720.
- Akerlof, G. A. (1982). *Labor Contracts as Partial Gift Exchange*. *The Quarterly Journal of Economics*, 97(4), 543–569.
- Arnadillo, J. J., Fuenmayor, A., & Granell, R. (2024). *The Relationship Between Minimum Wage and Employment: A Synthetic Control Method Approach*. *The Economic and Labour Relations Review*, 35(2), 1–21.
- Azar, J., Huet-Vaughn, E., Marinescu, I., Taska, B., & von Wachter, T. (2024). *Minimum Wage Employment Effects and Labour Market Concentration*. *The Review of Economic Studies*, 91(4), 1843–1883.
- Baiman, R., Cherry, R., & Persky, J. (2007). *The Impact of a \$7.25 Minimum Wage on the Illinois Economy*. Center for Urban Economic Development, University of Illinois at Chicago.
- Barcia de Mattos, F. (2024). *Minimum wages in developing and emerging countries: A literature review*. International Labour Organization. (mimeo).
- Belman, D., & Wolfson, P. (2014). *What does the minimum wage do? W.E. Upjohn Institute for Employment Research*.
- Belman, D., & Wolfson, P. (2016). *What does the minimum wage do in developing countries?* International Labour Organization.
- Belman, D., & Wolfson, P. (2019). *15 years of research on US employment and the minimum wage*. *Labour*, 33(4), 488–506.
- Bloom, N., & Van Reenen, J. (2010). *Why Do Management Practices Differ across Firms and Countries?* *Journal of Economic Perspectives*, 24(1), 203–224.
- Boeri, T., Garibaldi, P., & Ribeiro, M. (2011). *The Lighthouse Effect and Beyond*. *Review of Income and Wealth*, 57(S1), S54–S78.
- Bosch, M., and Manacorda, M. (2010). *Minimum wages and earnings inequality in urban Mexico*. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(4), 128–149.
- Brochu, P., & Green, D. A. (2013). *The Impact of Minimum Wages on Labour Market Transitions*. *The Economic Journal*, 123(573), 1203–1235.
- Broecke, S., Forti, A., & Vandeweyer, M. (forthcoming). *The effect of minimum wages on employment in emerging economies: A literature review*. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*.
- Calderón Cerbón, M., Cortés Espada, J. F., Pérez Pérez, J., & Salcedo, A. (2023). *Disentangling the Effects of Large Minimum Wage and VAT Changes on Prices: Evidence from Mexico*. *Labour Economics*, 80, 102281.
- Caliendo, M., Fedorets, A., Preuss, M., Schröder, C., & Wittbrodt, L. (2023). *The Short- and Medium-Term Distributional Effects of the German Minimum Wage Reform*. *Empirical Economics*, 64(3), 1149–1175.
- Card, D. (1992). *Using Regional Variation in Wages to Measure the Effects of the Federal Minimum Wage*. *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), 22–37.
- Card, D., & Krueger, A. B. (1995). *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton University Press.

- Cardoso, A. R., & Portugal, P. (2006). *Disentangling the Minimum Wage Puzzle: An Analysis of Worker Accessions and Separations*. *Journal of the European Economic Association*, 4(5), 988–1013.
- Clemens, J. (2021). *How Do Firms Respond to Minimum Wage Increases? Understanding the Relevance of Non-employment Margins*. *Journal of Economic Perspectives*, 35(1), 51–72.
- Coviello, D., Deserranno, E., & Persico, N. (2022). *Minimum Wage and Individual Worker Productivity: Evidence from a Large US Retailer*. *Journal of Political Economy*, 130(9), 2315–2360.
- Croucher, R., & Rizov, M. (2012). *The Impact of the National Minimum Wage on Labour Productivity in Britain*. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 1(3-4), 263–289.
- Decramer, S., Fuss, C., & Konings, J. (2014). *How Do Exporters React to Changes in Cost Competitiveness?* (ECB Working Paper No. 1752). European Central Bank.
- Deutsche Bundesbank (2022). *Monthly Report, February 2022. The German Economy*. Frankfurt am Main: Deutsche Bundesbank.
- DiNardo, J., Fortin, N. M., & Lemieux, T. (1996). *Labor market institutions and the distribution of wages, 1973–1992: A semi-parametric approach*. *Econometrica*, 64(5), 1001–1044.
- Dube, A., Lester, T. W., & Reich, M. (2010). *Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties*. *The Review of Economics and Statistics*, 92(4), 945–964.
- Dube, A., & Lindner, A. (2024). *Minimum Wages in the 21st Century*. National Bureau of Economic Research Working Paper No. 32878.
- Dustmann, C., Lindner, A., Schönberg, U., Umkehrer, M., & vom Berge, P. (2021). *Reallocation Effects of the Minimum Wage*. *The Quarterly Journal of Economics*, 137(1), 267–328.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2009). *Modern labor economics: Theory and public policy (11th ed.)*. Pearson/Addison Wesley.
- El Badaoui, E., & Walsh, F. (2022). *Productivity, Non-compliance, and the Minimum Wage*. *Journal of Development Economics*, 155, 102778.
- Frye, J., & Gordon, R. J. (1981). *Government Intervention in the Inflation Process: The Econometrics of 'Self-Inflicted Wounds'*. *American Economic Review*, 71(2), 288–294.
- Garcia-Louzao, J., & Tarasonis, L. (2023). *Wage and Employment Impact of Minimum Wage: Evidence from Lithuania*. *Journal of Comparative Economics*, 51(2), 592–609.
- Garnero, A., Rycx, F., & Terraz, I. (2020). *Productivity and Wage Effects of Firm-Level Collective Agreements: Evidence from Belgian Linked Panel Data*. *British Journal of Industrial Relations*, 58(4), 936–972.
- Georgiadis, A. (2013). *Efficiency Wages and the Economic Effects of the Minimum Wage: Evidence from a Low-Wage Labour Market*. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75(6), 962–979.
- Giupponi, G., Joyce, R., Lindner, A., Waters, T., Wernham, T., & Xu, X. (2024). *The Employment and Distributional Impacts of Nationwide Minimum Wage Changes*. *Journal of Labor Economics*, 42(S1), 293–333.
- Hälbig, M., Mertens, M., & Müller, S. (2024). *Minimum Wages, Productivity, and Reallocation*. IWH Discussion Papers, No. 8/2023. Halle Institute for Economic Research (IWH).
- Hallward-Driemeier, M., Rijkers, B., & Waxman, A. (2015). *Can minimum wages close the gender wage gap? Evidence from Indonesia*. *Policy Research Working Paper 7364*. World Bank Group.
- Harasztosi, P., & Lindner, A. (2019). *Who Pays for the Minimum Wage?* *American Economic Review*, 109(8), 2693–2727.

- Ilmakunnas, P., & Maliranta, M. (2005). *Technology, labour characteristics, and wage-productivity gaps*. Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 67(5), 623–645
- ILO. (2016). *Minimum Wage Policy Guide*. International Labour Office.
- . (2018). “Global Wage Report 2018/19 What lies behind gender pay gaps”
- . (2019). ILO Centenary Declaration for the Future of Work. <https://www.ilo.org/about-ilo/mission-and-impact-ilo/ilo-centenary-declaration-future-work-2019>
- . (2019). *Monitoring indicators for wage policy: a dashboard*. Mimeo
- . (2019). *The Global Labour Income Share and Distribution*. Geneva: ILO. <https://webapps.ilo.org/ilostat-files/Documents/Labour%20income%20share%20and%20distribution.pdf>
- . (2020) *Global Wage Report 2020–21: Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_762534/lang--en/index.htm
- . (2021). *A methodology to estimate the needs of workers and their families*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/projectdocumentation/wcms_826326.pdf
- . (2022). *Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/%40multi/documents/publication/wcms_094386.pdf
- . (2023). *A Review of Wage Setting through Collective Bargaining*. <https://www.ilo.org/publications/review-wage-setting-through-collective-bargaining> *
- . (2024). Meeting of Experts on Wage Policies, Including Living Wages: Conclusions. MEWPLW/2024/7. <https://www.ilo.org/media/520466/download>
- . (2024). *Report of the Meeting of Experts on Wage Policies, Including Living Wages*. GB.350/POL/1. <https://www.ilo.org/resource/gb/350/report-meeting-experts-wage-policies-including-living-wages>. *
- . (2024). *Global Wage Report 2024–25 Is wage inequality decreasing globally?* https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-02/GWR-2024_Layout_E_RGB_Web.pdf *
- IMF. (2024). *Finance & Development, September 2024: Productivity and How to Revive It*. International Monetary Fund.
- Jiménez-Martínez, M., & Vera-Valdés, J. E. (2021). *Are the effects of minimum wage on the labour market the same across countries? A meta-analysis spanning a century*. Economic Systems, 45(1), 100849.
- Katz, L. F., & Krueger, A. B. (1992). *The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry*. Industrial and Labor Relations Review, 46(1), 6–21.
- Khamis, M. (2008). Does the minimum wage have a higher impact on the informal than on the formal labor market? Evidence from quasi-experiments. *IZA Discussion Paper No. 3911*. Institute for the Study of Labor.
- Kuddo, A., Robalino, D., & Weber, M. (2015). *Balancing regulations to promote jobs: From employment contracts to unemployment benefits*. World Bank Group.
- Lee, C., & O’Roark, B. (1999). *The Impact of Minimum Wage Increases on Food and Kindred Products Prices: An Analysis of Price Pass-Through*. Technical Bulletin No. 1877, United States Department of Agriculture, Economic Research Service.
- Lemos, S. (2004). *The Effect of the Minimum Wage on Prices*. IZA Discussion Paper No. 1072.

- Lemos, S. (2008). *The effect of the minimum wage on prices*. IZA Discussion Paper No. 2892.
- Lemos, S. (2010). *Minimum wage in Brazil: The effect of the minimum wage on wages, employment, and prices in Brazil*. Marston Gate.
- Link, S. (2024). *The price and employment response of firms to the introduction of minimum wages*. *Journal of Public Economics*, 239, Article 104074
- Machin, S., Manning, A., & Rahman, L. (2003). *Where the Minimum Wage Bites Hard: The Introduction of the UK National Minimum Wage to a Low-Wage Sector*. *Journal of the European Economic Association*, 1(1), 154–180.

* Là các ấn phẩm có bản dịch tiếng Việt đã được đăng tải trên trang thông tin của ILO. Vui lòng lựa chọn tiếng Việt tại trang giao diện đường dẫn đính kèm để tham khảo.

Văn phòng ILO tại Việt Nam
Dự án Thiết lập Mức lương Thoả đáng

Toà nhà Xanh Một Liên Hợp Quốc
304 Kim Mã, Hà Nội

E: hanoi@ilo.org



International
Labour
Organization



Setting
Adequate
Wages a focus
on Agriculture