



Tổ chức
Lao động
Quốc tế



Thiết lập
Mức lương
Thỏa đáng

► Tác động của lương tối thiểu tại Việt Nam



► Tác động của lương tối thiểu tại Việt Nam

© Tổ chức Lao động Quốc tế 2026.
Xuất bản lần đầu năm 2026.



Giấy phép 4.0 International (CC BY 4.0)

Ấn phẩm này được cấp phép theo Giấy phép Bản quyền Công khai Attribution 4.0 International. Vui lòng truy cập: creativecommons.org/licenses/by/4.0. Người dùng có thể sử dụng lại, chia sẻ (sao chép và tái phân phối), điều chỉnh (tổng hợp lại, điều chỉnh và phát triển thêm dựa trên ấn phẩm gốc) như được nêu chi tiết trong giấy phép. Người dùng phải nêu rõ ILO là chủ sở hữu của ấn phẩm gốc và chỉ ra những thay đổi so với nội dung gốc. Không được sử dụng biểu tượng, tên và logo của ILO trong các bản dịch, bản điều chỉnh hoặc các tác phẩm phát sinh khác.

Ghi nguồn – Người dùng phải nêu rõ nếu có thay đổi và trích dẫn tài liệu như sau: ILO, *Tác động của lương tối thiểu tại Việt Nam*, Geneva: Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế, năm 2026. © ILO.

Bản dịch – Bản dịch của ấn phẩm này cần bổ sung tuyên bố miễn trừ trách nhiệm sau đây: *Đây là bản dịch của ấn phẩm có bản quyền của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Bản dịch này không phải do ILO soạn thảo, xem xét hay công nhận và không được coi là bản dịch chính thức của ILO. ILO từ chối mọi trách nhiệm đối với nội dung và tính chính xác của bản dịch. Trách nhiệm hoàn toàn thuộc về (các) tác giả của bản dịch.*

Bản điều chỉnh – Bản điều chỉnh của ấn phẩm này cần bổ sung tuyên bố miễn trừ trách nhiệm sau đây: *Đây là bản điều chỉnh từ ấn phẩm có bản quyền của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Bản điều chỉnh này không phải do ILO soạn thảo, xem xét hay công nhận và không được coi là bản điều chỉnh chính thức của ILO. ILO từ chối mọi trách nhiệm đối với nội dung và tính chính xác của bản điều chỉnh. Trách nhiệm hoàn toàn thuộc về (các) tác giả của bản điều chỉnh.*

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 được ghi nhận là của bên thứ ba, người sử dụng tài liệu hoàn toàn chịu trách nhiệm về việc xác nhận quyền sở hữu với bên giữ bản quyền cũng như về các khiếu nại xâm phạm bản quyền.

Những tranh chấp phát sinh theo giấy phép này và không thể hòa giải sẽ được giải quyết theo Quy tắc Trọng tài Thương mại Quốc tế của Ủy ban Liên Hợp Quốc về Luật Thương mại Quốc tế (UNCITRAL). Các bên phải tuân theo mọi phán quyết trọng tài trong quy trình này và chấp nhận đó là phán quyết cuối cùng cho tranh chấp.

Để biết thêm thông tin về quyền và cấp, vui lòng liên hệ: rights@ilo.org. Để biết thêm thông tin về các ấn phẩm và sản phẩm số của ILO, vui lòng truy cập www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220430798 (bản in); 9789220430804 (PDF)

Ấn phẩm cũng được lưu hành bằng tiếng Anh: *Impacts of minimum wage in Viet Nam*, ISBN 9789220430774 (bản in); 9789220430781 (PDF).

Các quy định áp dụng đối với các ấn phẩm và dữ liệu của ILO phù hợp với nguyên tắc của Liên Hợp Quốc, và cách trình bày tài liệu trong ấn phẩm không thể hiện quan điểm của ILO về tình trạng pháp lý của bất cứ quốc gia, khu vực, vùng lãnh thổ hoặc chính quyền, hoặc vùng phân định biên giới hay ranh giới nào. Vui lòng truy cập: www.ilo.org/disclaimer.

Các ý kiến và quan điểm 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 viện dẫn tên công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại không đồng nghĩa với việc ILO chứng thực các công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại đó, và việc không được nhắc đến trong ấn phẩm không có nghĩa là ILO không ủng hộ công ty, sản phẩm hoặc quy trình thương mại đó.

Được in tại Việt Nam

► Lời mở đầu

Tại Việt Nam, vấn đề tiền lương thấp vẫn tiếp tục ảnh hưởng đến nhiều người lao động. Mặc dù mức lương danh nghĩa bình quân đã tăng nhanh trong những năm gần đây, tiền lương thực tế vẫn ở mức thấp khi tính đến yếu tố lạm phát, qua đó nhấn mạnh vai trò quan trọng của tiền lương tối thiểu trong việc bảo đảm mức sống của người lao động.

Trước thách thức này và theo đề nghị của Hội đồng Tiền lương quốc gia, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã chủ trì thực hiện báo cáo nghiên cứu nhằm đánh giá toàn diện tác động của mức lương tối thiểu theo luật định ở cấp quốc gia kể từ khi lương tối thiểu được thiết lập dựa trên cơ chế đối thoại xã hội ba bên vào năm 2013.

Nghiên cứu sử dụng phương pháp tiếp cận hỗn hợp, bao gồm phân tích định lượng từ Điều tra Lao động – Việc làm và Điều tra Doanh nghiệp tại Việt Nam kết hợp với phỏng vấn định tính đối với người lao động, đại diện người lao động và người sử dụng lao động. Kết quả cho thấy, mặc dù tỷ lệ lao động nhận mức lương dưới mức tối thiểu nói chung tại Việt Nam tương đối thấp, một số nhóm như lao động nữ, lao động lớn tuổi và lao động có trình độ học vấn thấp vẫn có tỷ lệ dưới mức lương tối thiểu cao hơn. Mức độ tuân thủ cũng có sự khác biệt giữa các ngành và các vùng, trong đó lao động làm việc trong khu vực hộ gia đình đối mặt với rủi ro cao nhất.

Nghiên cứu chỉ ra rằng việc điều chỉnh tiền lương tối thiểu không gây tác động đáng kể đến mức độ việc làm hoặc hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, song có ảnh hưởng đến chi phí lao động, năng lực cạnh tranh và khả năng tiếp cận bảo hiểm xã hội của người lao động. Những phát hiện này nhấn mạnh sự cần thiết của các cơ chế thiết lập tiền lương hài hòa giữa nhu cầu của người lao động và các yếu tố kinh tế thực tiễn.

Trên cơ sở các kết quả nghiên cứu, báo cáo đưa ra một số khuyến nghị chính sách trọng tâm, bao gồm: xây dựng lộ trình điều chỉnh tiền lương tối thiểu rõ ràng và có khả năng dự báo tốt hơn nhằm tạo điều kiện cho doanh nghiệp và người lao động chủ động xây dựng kế hoạch sản xuất, kinh doanh và thu nhập; tăng cường kiểm soát lạm phát nhằm bảo đảm thu nhập thực tế được cải thiện; lồng ghép chính sách tiền lương tối thiểu với các biện pháp phát triển kinh tế - xã hội rộng hơn; và nâng cao hiệu quả cơ chế thương lượng tập thể.

Chúng tôi kỳ vọng báo cáo này sẽ là nguồn tài liệu tham khảo hữu ích cho các bên liên quan ở cấp quốc gia, đặc biệt là Hội đồng Tiền lương quốc gia, trong việc tăng cường quy trình thiết lập tiền lương. Thông qua việc cung cấp các phân tích dựa trên bằng chứng, nghiên cứu hướng tới hỗ trợ quá trình điều chỉnh tiền lương tối thiểu rõ ràng và có thể dự báo, qua đó góp phần thúc đẩy việc làm thỏa đáng, phát triển doanh nghiệp bền vững và tăng trưởng kinh tế bao trùm tại Việt Nam.

Cuối cùng, chúng tôi xin bày tỏ sự cảm ơn chân thành tới những người lao động, đại diện người lao động và người sử dụng lao động đã tham gia nghiên cứu, bên cạnh đóng góp to lớn của Hội đồng Tiền lương quốc gia, các đối tác và tất cả các bên liên quan đã hỗ trợ tích cực trong suốt quá trình thực hiện nghiên cứu. Những đóng góp quý báu của quý vị đã làm nên báo cáo này.

Sinwon Park
Giám đốc
Văn phòng ILO tại Việt Nam

► Lời cảm ơn

Quá trình hoàn thiện báo cáo này đã nhận được nhiều ý kiến đóng góp xác đáng của các cá nhân, tổ chức tại Việt Nam cũng như từ các quốc gia khác.

Nghiên cứu do Viện Nghiên cứu Phát triển Mekong (MDRI) chủ trì thực hiện, với đóng góp quý báu của Tiến sĩ Nguyễn Việt Cường (Phó Viện trưởng MDRI, đồng thời là thành viên độc lập của Hội đồng Tiền lương quốc gia), bà Phạm Thị Thiên Quỳnh (MDRI), và bà Phạm Thị Giang (MDRI).

Nghiên cứu này sẽ không thể thành công nếu không có sự hợp tác và hỗ trợ của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội Việt Nam (hiện nay là Bộ Nội vụ). Báo cáo cũng được bà Nguyễn Huyền Lê – Trưởng phòng Tiền lương, và các thành viên khác của Bộ phận kỹ thuật – Hội đồng Tiền lương quốc gia hỗ trợ rà soát và cung cấp thông tin.

Nhóm thực hiện báo cáo xin gửi lời cảm ơn tới đại diện chính phủ, đại diện người sử dụng lao động và người lao động đã đóng góp vào quá trình chuẩn bị báo cáo từ những bước đầu tiên, cũng như đã cung cấp những thông tin đầu vào hữu ích tại cuộc họp tham vấn ba bên được tổ chức ngày 19 tháng 11 năm 2024 tại Hà Nội.

Về phía ILO, các chuyên gia về tiền lương Xavier Estupíñan và Elva López Mourelo đã cung cấp đầu vào kỹ thuật cho nghiên cứu. Các đồng nghiệp tại Văn phòng ILO tại Hà Nội – Felix Weidenkaff, Nguyễn Ngọc Triệu, Vũ Thùy Liên, Vũ Kim Huế và Đặng Diệp Anh đã hỗ trợ xây dựng nghiên cứu. Báo cáo cũng nhận được sự chỉ đạo và hỗ trợ của bà Ingrid Christensen – Nguyên Giám đốc và bà Sinwon Park – Giám đốc Văn phòng ILO tại Việt Nam.

Báo cáo tiếng Anh do Simon Drought – tư vấn độc lập, hiệu đính. Báo cáo tiếng Việt do Nguyễn Thị Thanh Thảo – tư vấn độc lập, hiệu đính.

Báo cáo này được xây dựng trong khuôn khổ dự án Thiết lập Mức lương thoả đáng – một sáng kiến hợp tác kỹ thuật với hỗ trợ tài chính quý báu của Bộ Ngoại giao Hà Lan.

Độc giả vui lòng lưu ý rằng các nội dung trong báo cáo được xây dựng dựa trên dữ liệu tới thời điểm năm 2024, và phản ánh cơ cấu hành chính, tổ chức và cấp chính quyền địa phương tới trước tháng 3 năm 2025, thời điểm các quy định sắp xếp lại tổ chức bộ máy cấp trung ương bắt đầu có hiệu lực tại Việt Nam, cũng như giai đoạn tái cơ cấu bộ máy tại các địa phương được triển khai sau đó.

Mục lục

Lời mở đầu	iii
Lời cảm ơn	iv
Tóm tắt báo cáo	ix
► Chương 1. Giới thiệu	1
► Chương 2. Tổng quan tài liệu	5
► Chương 3. Lương tối thiểu tại Việt Nam	9
► Chương 4. Phương pháp nghiên cứu	19
4.1. Phân tích định lượng	19
4.1.1. Dữ liệu	19
4.1.2. Phương pháp ước tính	19
4.2. Nghiên cứu định tính	20
4.2.1. Phương pháp chọn mẫu	20
4.2.2. Phương pháp thu thập dữ liệu	22
4.2.3. Xử lý và phân tích dữ liệu	22
4.3. Hạn chế của các phương pháp	23
4.3.1. Phương pháp định lượng	23
4.3.2. Phương pháp định tính	23
► Chương 5. Các phát hiện chính	25
5.1. Các kết quả thực nghiệm định lượng	25
5.1.1. Đặc điểm của lao động có mức lương thấp	25
5.1.2. Tác động của lương tối thiểu lên việc làm	28
5.1.3. Tác động của lương tối thiểu lên hoạt động của doanh nghiệp	33
5.1.4. Tác động khác biệt giữa các nhóm	36
5.2. Phân tích dữ liệu định tính	36
5.2.1. Tác động của lương tối thiểu đến doanh nghiệp	36
5.2.2. Tác động của lương tối thiểu đến người lao động	40
► Chương 6. Kết luận	47
6.1. Phát hiện chính từ phân tích định lượng	47
6.2. Phát hiện chính từ phân tích định tính	47
6.3. Hàm ý chính sách	48
Tài liệu tham khảo	50
Các phụ lục	53
Phụ lục 1. Các phân tích định lượng chính	53
Phụ lục 2. Thông tin tóm tắt các cuộc phỏng vấn định tính	70
Phụ lục 3. Cơ chế xác định lương của doanh nghiệp	72

► Danh mục bảng

Bảng 1:	Số lượng doanh nghiệp được lựa chọn để phỏng vấn định tính theo ngành và tỉnh	21
Bảng 2:	Số lượng người trả lời theo nhóm người trả lời và ngành	22
Bảng 3:	Hồi quy với nhóm nhận lương dưới mức lương tối thiểu	26
Bảng 4:	Hồi quy các biến việc làm của các cá nhân từ 15-64 tuổi	29
Bảng 5:	Hồi quy các biến việc làm của người lao động làm công hưởng lương	31
Bảng 6:	Hồi quy các biến “việc làm có hợp đồng lao động” và “việc làm chính thức” của người lao động có lương thấp	32
Bảng 7:	Hồi quy kết quả hoạt động của doanh nghiệp	34
Bảng 8:	Hồi quy quy mô lao động của doanh nghiệp và kết quả kinh doanh bình quân lao động	35
Bảng A.1:	Hồi quy các biến việc làm của các cá nhân tuổi từ 15 tới 64, giai đoạn 2019–23	53
Bảng A.2:	Hồi quy các biến việc làm của người lao động làm công hưởng lương, giai đoạn 2019–23	54
Bảng A.3:	Hồi quy kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, giai đoạn 2019–23	55
Bảng A.4:	Hồi quy quy mô lao động của doanh nghiệp và kết quả theo mỗi lao động, giai đoạn 2019–22	56
Bảng A.5:	Tác động của lương tối thiểu lên ‘có việc làm công hưởng lương’ theo giới tính và nhóm tuổi	57
Bảng A.6:	Tác động của lương tối thiểu lên ‘có việc làm công hưởng lương’ theo khu vực thành thị/nông thôn và trình độ giáo dục	58
Bảng A.7:	Tác động của lương tối thiểu lên tiền lương tháng theo các ngành kinh tế (1)	59
Bảng A.8:	Tác động của lương tối thiểu lên tiền lương tháng theo các ngành kinh tế (2)	60
Bảng A.9:	Tác động của lương tối thiểu lên tiền lương tháng theo giới tính và nhóm tuổi	61
Bảng A.10:	Tác động của lương tối thiểu lên tiền lương tháng theo khu vực thành thị/nông thôn và trình độ giáo dục	62
Bảng A.11:	Tác động của lương tối thiểu lên tiền lương tháng theo loại hình sở hữu của người sử dụng lao động và nghề nghiệp	63
Bảng A.12:	Tác động của lương tối thiểu lên lợi nhuận của doanh nghiệp theo ngành kinh tế (1)	64
Bảng A.13:	Tác động của lương tối thiểu lên lợi nhuận của doanh nghiệp theo ngành kinh tế (2)	65
Bảng A.14:	Tác động của lương tối thiểu lên quy mô lao động của doanh nghiệp theo ngành kinh tế (1)	66
Bảng A.15:	Tác động của lương tối thiểu lên quy mô lao động của doanh nghiệp theo ngành kinh tế (2)	67
Bảng A.16:	Thông tin tóm tắt về các cuộc phỏng vấn định tính	70

► **Danh mục hình**

Hình 1:	Mức lương tối thiểu vùng năm 2024 theo huyện	18
Hình 2:	Mức lương tối thiểu trong giai đoạn 2012–24	19
Hình 3:	Tỷ lệ mức lương tối thiểu so với mức lương trung bình và mức lương trung vị	21
Hình 4:	Tỷ lệ tăng trưởng hàng năm của lương tối thiểu, lương trung bình và lương trung vị	22
Hình 5:	Tỷ lệ lao động có mức lương dưới lương tối thiểu	23
Hình 6:	Tỷ lệ lao động dưới mức lương tối thiểu theo đặc điểm của người lao động	24
Hình 7:	Tỷ lệ lao động nhận lương thấp hơn mức lương tối thiểu giờ trong các ngành kinh tế	25
Hình 8:	Phân phối xác suất theo hàm kernel của logarit tiền lương	26
Hình A.1.	Hàm Kernel phân phối tiền lương cho khu vực thành thị	89
Hình A.2.	Hàm Kernel phân phối tiền lương cho khu vực nông thôn	90

▶ Danh mục từ viết tắt

BHXH	Bảo hiểm xã hội
ĐH	Đại học
ĐTDN	Điều tra Doanh nghiệp Việt Nam
ĐTLĐVL	Điều tra Lao động việc làm Việt Nam
FDI	Đầu tư trực tiếp nước ngoài
KSMS	Khảo sát Mức sống dân cư Việt Nam
LĐ	Lao động
TFP	Năng suất các yếu tố tổng hợp
THCS	Trung học cơ sở
THPT	Trung học phổ thông

► Tóm tắt báo cáo

Tại Việt Nam, mức lương thấp vẫn luôn là một vấn đề khiến cho cuộc sống của người lao động tiếp tục gặp khó khăn. Mặc dù tiền lương danh nghĩa trung bình tăng trưởng tương đối cao trong những năm gần đây, mức lương này vẫn khá thấp khi tính toán và so sánh với tiền lương thực tế. Do đó, lương tối thiểu đóng vai trò quan trọng trong việc giải quyết vấn đề tiền lương thấp của người lao động Việt Nam – một vấn đề cấp bách. Do vậy, theo yêu cầu của Hội đồng Tiền lương quốc gia, ILO phối hợp với Cục Quan hệ lao động và Tiền lương, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (nay là Bộ Nội vụ) chủ trì thực hiện báo cáo nghiên cứu quan trọng này, nhằm đánh giá tác động của mức lương tối thiểu theo luật định kể từ khi mức lương tối thiểu được thiết lập dựa trên cơ chế đối thoại xã hội vào năm 2013.

Trong nghiên cứu này, tác động của lương tối thiểu tới các doanh nghiệp và người lao động ở Việt Nam qua các biến phụ thuộc đã được xem xét dựa trên cách tiếp cận hỗn hợp, kết hợp giữa đánh giá tài liệu và phân tích định lượng dựa trên Điều tra Lao động Việc làm (ĐTLĐVL) và Điều tra Doanh nghiệp Việt Nam (ĐTDN), cũng như phỏng vấn định tính người lao động, doanh nghiệp và đại diện công đoàn.

Dựa trên dữ liệu từ ĐTLĐVL, nghiên cứu cho thấy tỷ lệ người lao động tại Việt Nam hiện đang nhận lương thấp hơn lương tối thiểu khá thấp. Vào năm 2023, khoảng 3.8% người lao động làm việc ít nhất 35 giờ/tuần nhận mức lương thấp hơn lương tối thiểu theo tháng, và khoảng 3.3% người lao động nhận mức lương thấp hơn tiền lương tối thiểu theo giờ. Lao động nữ, lao động cao tuổi và lao động có trình độ học vấn thấp có nhiều khả năng phải nhận mức lương thấp hơn lương tối thiểu hơn. Tỷ lệ người lao động nhận mức lương thấp hơn lương tối thiểu cao nhất là ở nhóm người lao động trong gia đình, và tỷ lệ này thấp nhất ở nhóm người lao động làm việc trong các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Xét theo khu vực địa lý, tỷ lệ lao động nhận lương thấp hơn lương tối thiểu phổ biến nhất ở Tây Nguyên và Đồng bằng Sông Cửu Long. Các công việc có tỷ lệ lương thấp hơn lương tối thiểu có xu hướng tập trung trong các nhóm ngành nông nghiệp, sản xuất thực phẩm và dịch vụ lưu trú, ăn uống.

Phân tích định lượng sử dụng dữ liệu lực lượng lao động và dữ liệu doanh nghiệp trong giai đoạn 2012–23 cho thấy tiền lương tối thiểu không có tác động đáng kể tới tình trạng việc làm, thời giờ làm việc, hay các chỉ số kết quả kinh doanh doanh nghiệp như doanh thu, lợi nhuận hay quy mô lao động. Kết quả này có thể là do mức lương tối thiểu hiện nay đang tương đối thấp hơn so với mức lương thực trả hiện hành trên thị trường lao động.

Mặc dù vậy, nghiên cứu định tính cho thấy doanh nghiệp và người lao động vẫn có những điều chỉnh nhất định trước các đợt tăng lương tối thiểu. Các doanh nghiệp tham gia nghiên cứu cho biết việc tăng lương tối thiểu cũng làm tăng chi phí lao động và bảo hiểm xã hội (BHXH), gián tiếp tác động đến chi phí nguyên liệu, và do vậy, làm giảm khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp, đặc biệt là trong các ngành thâm dụng lao động. Để ứng phó, các doanh nghiệp có thể đầu tư vào công nghệ, giảm các chi phí không thiết yếu hoặc cân nhắc chuyển hoạt động doanh nghiệp tới các khu vực/quốc gia có mức lương tối thiểu thấp hơn. Từ góc độ của người lao động, nhóm quan sát cho rằng việc tăng lương tối thiểu có thể giúp họ tăng thu nhập thêm một khoản nhỏ, nhưng mức lương hiện hành thường vẫn chưa đủ để họ trang trải chi phí sinh hoạt. Lợi ích hữu hình nhất đối với người lao động nằm ở khoản đóng góp BHXH tăng lên, nghĩa là những quyền lợi về dài hạn cũng sẽ tăng lên. Thêm vào đó, điều chỉnh lương có thể tạo điều kiện để thương lượng tập thể diễn ra hiệu quả, đặc biệt khi có sự tham gia tích cực từ phía người lao động trong quá trình thương lượng.

Nhìn chung, các kết quả định tính cho thấy cơ chế điều chỉnh và phản ứng ở cấp doanh nghiệp và người lao động, song những tác động này dường như chưa đủ lớn hoặc chưa đủ phổ biến để tạo ra các thay đổi đáng kể có thể quan sát được trong các chỉ tiêu định lượng về việc làm và hoạt động kinh doanh ở cấp độ toàn bộ nền kinh tế.

Đối với những phát hiện trên, nghiên cứu này đưa ra ba khuyến nghị chính sách chính. Thứ nhất, việc điều chỉnh lương tối thiểu cần đi theo một lộ trình rõ ràng và có thể dự báo được, cân bằng giữa nhu cầu của người lao động và các yếu tố kinh tế. Thứ hai, kiểm soát lạm phát có ý nghĩa quan trọng – giúp đảm bảo rằng mức tăng lương danh nghĩa thực sự chuyển đổi tương ứng thành tăng thu nhập thực tế cho người lao động. Để các doanh nghiệp cũng được hưởng lợi, chính sách lương tối thiểu cần được thực hiện đồng thời cùng với các chính sách kinh tế – xã hội khác trên diện rộng hơn, chẳng hạn như chính sách cải thiện môi trường kinh doanh. Cuối cùng, việc tăng cường cơ chế thương lượng tập thể sẽ giúp điều chỉnh các chính sách lương tối thiểu phù hợp với các mục tiêu lao động và kinh doanh rộng hơn, giúp cơ chế thiết lập tiền lương cũng tăng thêm hiệu quả.

▶ 1

Giới thiệu



► 1. Giới thiệu

Mục đích chính của lương tối thiểu là nhằm bảo vệ và nâng cao mức sống của người lao động, đặc biệt là nhóm người lao động có thu nhập thấp. Nhiều nghiên cứu cho thấy tăng lương tối thiểu giúp cải thiện thu nhập của người lao động – đặc biệt là ở nhóm có thu nhập thấp, từ đó giúp giảm bất bình đẳng về lương (Del Carpio cùng cộng sự, 2013; Hansen cùng cộng sự, 2016; Dube 2019; Saltiel và Urzua 2020, Nguyễn 2024). Tuy nhiên, mức lương tối thiểu cao hơn có thể làm tăng chi phí nhân công, có khả năng dẫn đến giảm nhu cầu lao động và gây áp lực cho người sử dụng lao động. Các nghiên cứu thực nghiệm đưa ra các bằng chứng khác nhau về tác động của lương tối thiểu đối với việc làm: một số cho thấy tăng lương tối thiểu làm gia tăng tỷ lệ thất nghiệp, trong khi một số khác không thấy có ảnh hưởng đáng kể nào đến việc làm (tham khảo các đánh giá của Broecke cùng cộng sự., 2017; Neumark, 2018; Martínez và Martínez, 2017; Dube và Lindner, 2024).

Việc thiết lập mức lương tối thiểu phù hợp là rất quan trọng để bảo vệ người lao động mà không gây ra tình trạng thất nghiệp. Báo cáo Tiền lương toàn cầu của ILO 2024–25 chỉ ra rằng mặc dù nhiều quốc gia đã điều chỉnh mức lương tối thiểu vào năm 2022 và 2023 trong nỗ lực giảm thiểu tác động của đại dịch COVID-19, mức tăng ấy vẫn không đủ để người lao động nhận lương tối thiểu cân bằng lại được với chi phí sinh hoạt tăng cao. Do vậy, mức lương tối thiểu cần phải được điều chỉnh tích cực hơn nữa nhằm bảo đảm sức mua của người lao động có thu nhập thấp, nhưng đồng thời cũng cần xem xét các yếu tố kinh tế và tác động tiềm ẩn đối với doanh nghiệp (ILO 2024b).

Ở Việt Nam, việc điều chỉnh mức lương tối thiểu luôn là một chủ đề được quan tâm, với nhiều ý kiến khác nhau về những tác động có thể phát sinh đối với người lao động thu nhập thấp và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp. Những thảo luận tương tự – khi diễn ra giữa các cơ quan ba bên là chính phủ, đại diện của người sử dụng lao động và đại diện người lao động – cũng xoay quanh những lo ngại về tác động của điều chỉnh lương tới hoạt động của doanh nghiệp, cũng như liệu các doanh

nh nghiệp có thể vừa đủ khả năng chi trả tiền lương mà vẫn tuân thủ quy định khi mức lương tối thiểu tăng lên hay không. Một số nghiên cứu đánh giá tác động của lương tối thiểu lên việc làm ở Việt Nam cho thấy lương tối thiểu không có tác động hoặc chỉ có tác động nhỏ tới việc làm và thu nhập của người lao động (Hansen cùng cộng sự, 2016; Nguyen, C., 2011, 2013, 2017, 2023; Phan, 2017; Nguyen, X. 2019, 2021a, 2021b). Các nghiên cứu trước đây về chủ đề này sử dụng dữ liệu trước đại dịch COVID-19, do đó, chưa phản ánh được những thay đổi của nền kinh tế và động lực thị trường lao động tại Việt Nam trong thời gian gần đây. Tác động của lương tối thiểu có thể thay đổi theo thời gian, tùy thuộc vào tốc độ tăng trưởng cũng như tính co giãn của cung cầu lao động. Do vậy, việc sử dụng dữ liệu cập nhật hơn để xem xét tác động của lương tối thiểu tới thị trường lao động và hoạt động của doanh nghiệp là rất quan trọng nhằm bảo đảm có được cái nhìn toàn cảnh và cập nhật hơn về tác động của lương tối thiểu.

Theo yêu cầu của Hội đồng Tiền lương quốc gia, nghiên cứu này được thực hiện với mục đích chính là đánh giá tác động của mức lương tối thiểu đến người lao động và doanh nghiệp tại Việt Nam. Cụ thể, nghiên cứu sẽ đánh giá tác động của lương tối thiểu lên: (i) việc làm và thu nhập của người lao động; (ii) cầu lao động và kết quả hoạt động của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, nghiên cứu cũng tìm hiểu vai trò của điều chỉnh lương tối thiểu tới thương lượng về lương giữa người lao động và đại diện của họ với người sử dụng lao động, cụ thể là những điều chỉnh lương tối thiểu khiến cho quá trình thương lượng về lương thay đổi như thế nào, để hiểu được lương tối thiểu tác động tới thu nhập của người lao động ra sao thông qua thương lượng về lương. Để đạt được các mục tiêu này, nghiên cứu sử dụng cách tiếp cận nghiên cứu hỗn hợp, bao gồm tổng quan tài liệu, phương pháp định lượng và phân tích định tính. Phân tích định lượng được thực hiện dựa trên phương pháp hồi quy và dữ liệu từ ĐTLĐVL và ĐTDN Việt Nam; và phân tích định tính được thực hiện qua các cuộc phỏng vấn sâu với người lao động và đại diện doanh nghiệp. Các bên liên quan và đối tượng hưởng lợi cũng được tham vấn với cách

tiếp cận có sự tham gia để xác định được các kết quả chính, kết luận và khuyến nghị tạo nền móng triển khai các nghiên cứu khác trong tương lai.

Đặc biệt, nghiên cứu này khác với các nghiên cứu trước đây về tác động của lương tối thiểu tại Việt Nam ở ba điểm chính. Thứ nhất, nhóm nghiên cứu sử dụng dữ liệu gần đây hơn, bao gồm cả dữ liệu trong đại dịch COVID-19; và vì vậy, các phân tích tác động của lương tối thiểu trong và sau đại dịch này – cũng như cú sốc kinh tế kéo theo sau đó, trở nên rõ ràng hơn. Thứ hai, nhóm nghiên cứu xem xét tác động của lương tối thiểu không chỉ đối với việc làm và thu nhập cá nhân mà còn đối với kết quả kinh doanh của doanh nghiệp – một cách tiếp cận khác với các nghiên cứu trước đây, thường chỉ tập trung vào kết quả ở cấp độ cá nhân hoặc doanh nghiệp. Thứ ba, nghiên cứu này áp dụng phương pháp nghiên cứu hỗn hợp, sử dụng cả phương pháp định lượng và định tính. Phân tích định lượng dựa trên các bộ dữ liệu đại diện quốc gia sẽ đưa ra ước tính về tác động của lương

tối thiểu ở mức độ quốc gia, nhưng lại không thể bao quát được một số kết quả liên quan, như cảm nhận của doanh nghiệp và người lao động về sự phù hợp của lương tối thiểu. Do vậy, phương pháp định tính được sử dụng, giúp đưa ra đánh giá sâu hơn về các quá trình và tác động của lương tối thiểu lên các biến mà số liệu định lượng không có. Bằng cách xem xét cả hai góc nhìn từ người lao động và doanh nghiệp, nghiên cứu có thể đánh giá toàn diện hơn về tác động của lương tối thiểu tại Việt Nam.

Báo cáo này có cấu trúc gồm sáu phần. Sau Chương giới thiệu, Chương 2 trình bày tổng quan về các nghiên cứu tác động của lương tối thiểu, với trọng tâm là Việt Nam. Chương 3 cung cấp tổng quan về lương tối thiểu và các thống kê tóm tắt tại Việt Nam. Chương 4 và Chương 5 trình bày phương pháp nghiên cứu và các kết quả thực nghiệm về tác động của lương tối thiểu. Cuối cùng, Chương 6 tóm tắt các phát hiện chính và đưa ra một số khuyến nghị chính sách về lương tối thiểu tại Việt Nam.



▶ 2

Tổng quan tài liệu



► 2. Tổng quan tài liệu

Lương tối thiểu luôn là một chủ đề nhận được sự quan tâm của các nhà kinh tế học trên toàn thế giới, và nhiều nghiên cứu đã được thực hiện nhằm tìm hiểu tác động của lương tối thiểu đối với việc làm. Những nghiên cứu này đi đến các phát hiện rất khác nhau. Một số nghiên cứu chỉ ra rằng việc tăng lương tối thiểu dẫn đến tỷ lệ thất nghiệp cao hơn, nhưng một số khác không nhận thấy tác động đáng kể (Broecke và cộng sự 2017; Neumark 2018; Martínez và Martínez 2017; Dube và Lindner 2024). Các bằng chứng về tác động của lương tối thiểu lên kết quả kinh doanh của doanh nghiệp vẫn còn hạn chế. Một số nghiên cứu cho thấy việc tăng lương tối thiểu làm giảm lợi nhuận của doanh nghiệp, như ở Vương quốc Anh (Draca và cộng sự 2011) và Bồ Đào Nha (Alexandre và cộng sự 2022), trong khi các nghiên cứu khác lại không phát hiện tác động đáng kể nào của lương tối thiểu tới lợi nhuận doanh nghiệp (Pacheco và Naiker 2006; Harasztosi và Lindner 2019). Riley và Bondibene (2017) phát hiện rằng lương tối thiểu làm tăng năng suất lao động trong các doanh nghiệp tại Vương quốc Anh.

Chương này tập trung thảo luận các nghiên cứu về tác động của lương tối thiểu tại Việt Nam. Phần lớn các nghiên cứu sử dụng phương pháp định lượng và dữ liệu thứ cấp từ các cuộc điều tra hộ gia đình và doanh nghiệp, một số trong đó phân tích tác động của việc tăng lương tối thiểu lên việc làm. Dựa trên dữ liệu từ các cuộc Khảo sát Mức sống dân cư Việt Nam (sau đây gọi tắt là KSMS) giai đoạn 2004–10, Nguyễn (2013) và Del Carpio và cộng sự (2013) không tìm thấy tác động đáng kể của việc tăng lương tối thiểu lên tổng việc làm. Tuy nhiên, các nghiên cứu này cho thấy việc tăng lương tối thiểu có xu hướng dịch chuyển lao động có mức lương thấp từ khu vực chính thức sang hình thức tự làm (tự doanh hay làm việc tự do), theo đó người lao động làm công hưởng lương có khả năng bị mất việc và phải chuyển sang tự làm. Mặt khác, khi sử dụng dữ liệu từ ĐTLĐVL trong giai đoạn 2013–18, Nguyễn (2023) phát hiện rằng tuy không gây ảnh hưởng đến tổng việc làm, nhưng lương tối thiểu có xu hướng làm tăng tỷ lệ lao động làm công

hưởng lương. Nghiên cứu này cho thấy mức lương tối thiểu cao hơn khuyến khích nhiều cá nhân hiện đang không làm việc tìm các công việc làm công hưởng lương. Do đó, lương tối thiểu làm tăng tỷ lệ người lao động làm công hưởng lương. Sự khác nhau về kết quả tác động của lương tối thiểu giữa các nghiên cứu như Nguyễn (2013), Del Carpio và cộng sự (2013) và Nguyễn (2023) có thể là do sự khác biệt về thời gian của số liệu được sử dụng trong các nghiên cứu. Chẳng hạn, Nguyễn (2013) và Del Carpio và cộng sự (2013) dựa vào dữ liệu KSMS giai đoạn 2004–10, trong khi Nguyễn (2023) sử dụng dữ liệu ĐTLĐVL giai đoạn 2013–18.

Tác động của lương tối thiểu lên tiền lương và thu nhập hộ gia đình cũng được nghiên cứu. Sử dụng dữ liệu từ ĐTLĐVL giai đoạn 2011–13, Hansen và cộng sự (2016) kết luận rằng lương tối thiểu có xu hướng làm tăng tiền lương của lao động có thu nhập thấp, từ đó giảm bất bình đẳng tiền lương trong khu vực chính thức. Ngược lại, dựa trên dữ liệu từ ĐTLĐVL giai đoạn 2012–20, Nguyễn (2024) không tìm thấy tác động đáng kể của việc tăng lương tối thiểu lên thu nhập tiền lương hàng tháng; tuy nhiên, lương tối thiểu làm giảm số giờ làm việc, dẫn đến thu nhập theo giờ tăng lên. Cụ thể, khi lương tối thiểu tăng 1%, mức thu nhập theo giờ sẽ tăng tương ứng ở mức 0,32%. Sử dụng dữ liệu từ KSMS giai đoạn 2006–10, Del Carpio và cộng sự (2013) chỉ ra rằng lương tối thiểu giúp tăng thu nhập bình quân đầu người và mức tiêu dùng của hộ gia đình, và giảm nghèo. Mức tăng 1% lương tối thiểu làm khả năng rơi vào nghèo đói của hộ gia đình giảm đi 0,089 điểm phần trăm.

Về kết quả doanh nghiệp, một số nghiên cứu khác phân tích tác động của lương tối thiểu lên kết quả kinh doanh của doanh nghiệp. Nguyễn (2017a), sử dụng dữ liệu từ ĐTDN, đã đi đến phát hiện rằng việc tăng lương tối thiểu vào năm 2005 không có tác động đáng kể lên lợi nhuận của các doanh nghiệp tư nhân tại Việt Nam. Tương tự, Nguyễn (2017b) sử dụng dữ liệu từ ĐTDN giai đoạn 2008–10 nhận thấy việc tăng lương tối thiểu chỉ có tác động rất nhỏ tới lợi nhuận doanh nghiệp, mặc dù có làm

giảm nhẹ số lượng lao động của doanh nghiệp và làm tăng nhẹ tổng mức tài sản cố định của doanh nghiệp. Gần đây hơn, khi sử dụng dữ liệu từ Điều tra Doanh nghiệp nhỏ và vừa (SME) giai đoạn 2011–15, Nguyễn (2019) nhận thấy mức tăng 1% lương tối thiểu dẫn đến mức tăng 0,28% năng suất lao động (đo lường theo giá trị gia tăng trên mỗi người lao động) và doanh thu trên mỗi lao động, mặc dù không có tác động đáng kể đến lợi nhuận. Nose (2020) phân tích tác động của việc tăng lương tối thiểu năm 2011 dựa trên dữ liệu Điều tra Doanh nghiệp (ĐTĐN) từ 2006–16, phát hiện rằng chi phí biên cao hơn do tăng lương tối thiểu dẫn đến mức giảm 3,1% quy mô lao động của doanh nghiệp, làm giảm tỷ lệ lợi nhuận 3,2 điểm phần trăm, và giảm năng suất các yếu tố tổng hợp (TFP) ở mức trung bình là 1,2%.

Một số nghiên cứu khác tìm hiểu nam giới và nữ giới chịu tác động khác biệt từ lương tối thiểu như thế nào. Nguyễn (2017b) chỉ ra rằng lương tối thiểu khiến tỷ lệ lao động nam trong các doanh nghiệp giảm xuống, nhưng làm tỷ lệ lao động nữ tăng lên. Tương tự, Nguyễn (2021), khi phân tích sử dụng dữ liệu ĐTĐN giai đoạn 2011–15, đã cho thấy lương tối thiểu và việc làm của nữ giới có mối quan hệ cùng chiều. Xu hướng này thể hiện rõ rệt nhất ở các ngành sản xuất ô tô và kỹ thuật, và ít rõ rệt nhất ở các ngành dệt may, may mặc và sản xuất

da giày. Tác động này cũng được quan sát thấy rõ hơn nữa ở các doanh nghiệp có năng suất cao, tỷ lệ lao động nữ cao và mức lương trung bình cao. Tuy nhiên, Nguyễn (2024), khi sử dụng dữ liệu từ ĐTLĐVL, không tìm thấy sự khác biệt có ý nghĩa thống kê về tác động của lương tối thiểu đối với việc làm và tiền lương theo giới.

Các nghiên cứu định tính về tác động của lương tối thiểu tại Việt Nam còn khá hạn chế. Oxfam (2019) đã thực hiện nghiên cứu về tiền lương và việc làm trong ngành cung ứng thời trang tại Việt Nam, trong đó nhấn mạnh các hạn chế trong quy định hiện hành về lương tối thiểu. Mức lương tối thiểu theo quy định hiện hành được nhận định là không đủ để đáp ứng các nhu cầu cơ bản của người lao động, như thực phẩm, nhà ở, chăm sóc sức khỏe và giáo dục. Ở đây, khoảng trống giữa định nghĩa và thực thi bộc lộ rất rõ, bởi theo Điều 91 của Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2019, lương tối thiểu phải “đảm bảo mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế – xã hội”. Oxfam (2019) cũng nhấn mạnh rằng mức lương tối thiểu trung bình của công nhân may mặc tại Việt Nam chỉ bằng 64,1% so với ước tính của Liên minh Lương đủ sống Toàn cầu (Global Living Wage Coalition) và bằng 37,3% so với mức đề xuất của Liên minh Lương sàn Châu Á (Asia Floor Wage Alliance).



Lương tối thiểu tại Việt Nam



► 3. Lương tối thiểu tại Việt Nam

Lương tối thiểu ở Việt Nam được xây dựng nhằm bảo vệ nhóm những người lao động dễ bị tổn thương nhất, và là một công cụ chính sách quan trọng giúp thúc đẩy mục tiêu tăng trưởng bao trùm. Trong những năm qua, các quy định về mức lương tối thiểu đã có những chuyển biến tích cực: lương tối thiểu ban đầu chỉ được quy định dành cho các doanh nghiệp nhà nước và người lao động trong khu vực công. Về sau, các chính sách về tiền lương đã mở rộng diện áp dụng của lương tối thiểu sang khu vực tư nhân, cho thấy Việt Nam cam kết bảo đảm phát triển đi đôi với sự bền vững và tính bao trùm. Theo Bộ luật Lao động 2019, “mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường, nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế – xã hội”. Mặc dù mức lương tối thiểu chủ yếu được xác định theo tháng, kể từ năm 2022, chính phủ Việt Nam cũng đã đưa ra quy định về mức lương tối thiểu theo giờ – được tính bằng cách chia mức lương tối thiểu tháng cho số giờ làm việc trung bình mỗi tháng (tức là 208 giờ). Lương tối thiểu tại Việt Nam được áp dụng cho tất cả những người lao động làm công hưởng lương, bao gồm cả lao động giúp việc gia đình. Mức lương tối thiểu theo tháng áp dụng cho tất cả các nhóm người lao động có việc làm toàn thời gian xuyên suốt trong một tháng dương lịch. Mức lương tối thiểu theo giờ được áp dụng cho những người lao động làm việc bán thời gian hoặc làm những công việc tạm thời.

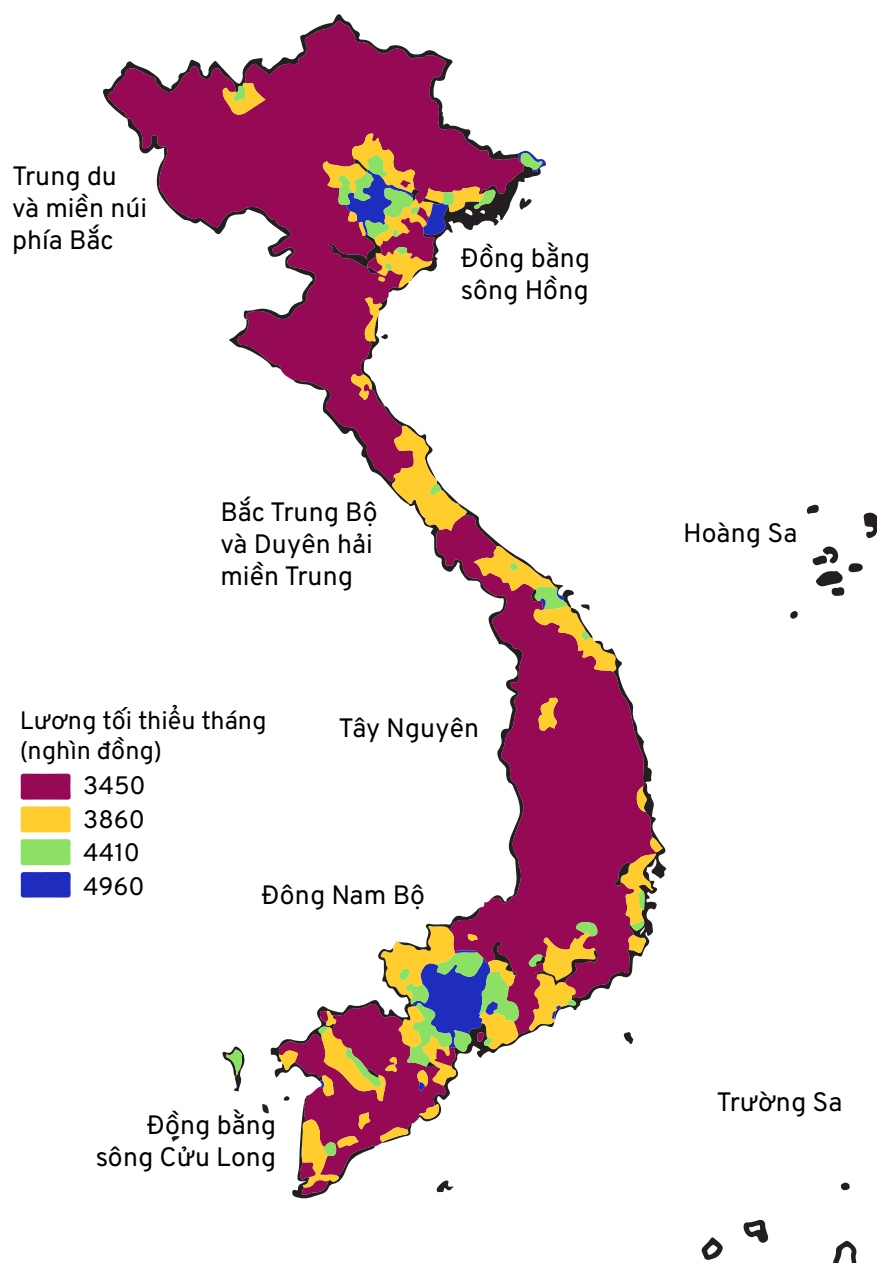
Tại Việt Nam, mức lương tối thiểu thường được điều chỉnh hàng năm, dựa trên các yếu tố và tình huống đa dạng, và các cơ quan ba bên cấp trung

ương tham gia vào quá trình điều chỉnh này. Theo quy định pháp luật quốc gia, mức lương tối thiểu tại Việt Nam được điều chỉnh dựa trên mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ. Ngoài ra, việc ấn định mức lương tối thiểu còn phụ thuộc vào mức lương trên thị trường, chỉ số giá tiêu dùng (CPI), tốc độ tăng trưởng kinh tế, quan hệ cung – cầu lao động, tình trạng việc làm, năng suất lao động, cũng như khả năng chi trả của doanh nghiệp.

Từ năm 2008, Chính phủ quy định bốn mức lương tối thiểu vùng khác nhau nhằm phản ánh sự khác biệt về chi phí sinh hoạt giữa các vùng. Lương tối thiểu được áp dụng cho khoảng 700 quận huyện thuộc 63 tỉnh/thành phố. Tuy nhiên, từ tháng 7 năm 2025 khi chính phủ thực hiện mô hình chính quyền địa phương 2 cấp, lương tối thiểu được xác định theo địa bàn xã/phường. Do nghiên cứu này được thực hiện dựa trên bối cảnh quốc gia và các dữ liệu được thu thập tính đến năm 2024, cấp quận/huyện được coi là đơn vị hành chính để xác định mức lương tối thiểu được áp dụng.

Lương tối thiểu giữa các quận/huyện cũng có sự khác biệt, tùy theo sự phát triển kinh tế của mỗi vùng. Ủy ban nhân dân các tỉnh phải trình tới Chính phủ danh sách huyện thuộc tỉnh theo bốn vùng tương ứng với bốn vùng lương tối thiểu. Danh sách các quận/huyện trong bốn vùng lương tối thiểu cũng được điều chỉnh qua các năm, dựa trên tình hình phát triển kinh tế của mỗi quận/huyện. Mức lương tối thiểu theo vùng và danh sách các quận/huyện thuộc mỗi vùng lương tối thiểu được quy định trong các nghị định của Chính phủ về lương tối thiểu. Hình 1 dưới đây trình bày bản đồ địa lý các quận/huyện theo mức lương tối thiểu.

► **Hình 1: Mức lương tối thiểu vùng năm 2024 theo huyện**

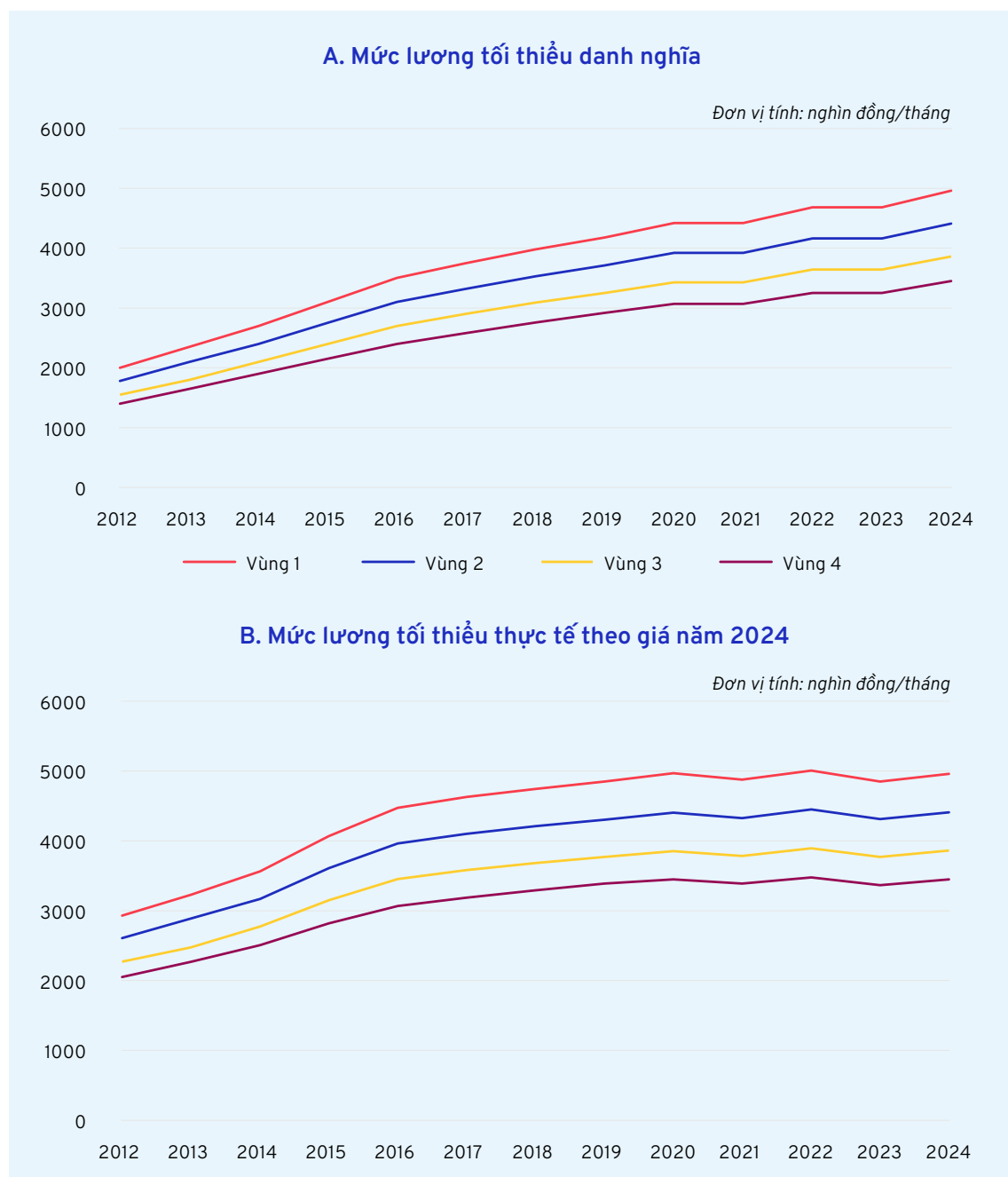


Nguồn: Bản đồ do nhóm nghiên cứu vẽ lại dựa trên số liệu về lương tối thiểu vùng năm 2024

Hình 2 trình bày mức lương tối thiểu vùng danh nghĩa và thực tế giai đoạn 2012-24. Trong giai đoạn 2012-20, tốc độ tăng của mức lương tối thiểu danh nghĩa cao hơn lạm phát. Tuy nhiên, do đại dịch COVID-19, Chính phủ đã quyết định không điều

chỉnh mức lương tối thiểu trong năm 2021. Việc điều chỉnh lương tối thiểu trong các năm tiếp theo chủ yếu để bù trượt giá. Do đó, lương tối thiểu thực tế đã giữ ổn định gần như không thay đổi từ năm 2020 đến 2024.

► **Hình 2: Mức lương tối thiểu trong giai đoạn 2012–24**



Nguồn: Ước tính dựa trên mức lương tối thiểu quy định của Chính phủ

Để đánh giá tương quan của lương tối thiểu so với lương thị trường, nhóm nghiên cứu đã tính tỷ lệ giữa mức lương tối thiểu trung bình so với mức lương trung bình và mức lương trung vị qua thời gian, sử dụng số liệu từ ĐTLĐVL. ĐTLĐVL có số liệu về thu nhập lương hàng tháng của người lao động. Do số liệu ĐTLĐVL năm 2024 chưa được công bố tại thời điểm thực hiện nghiên cứu, nhóm nghiên

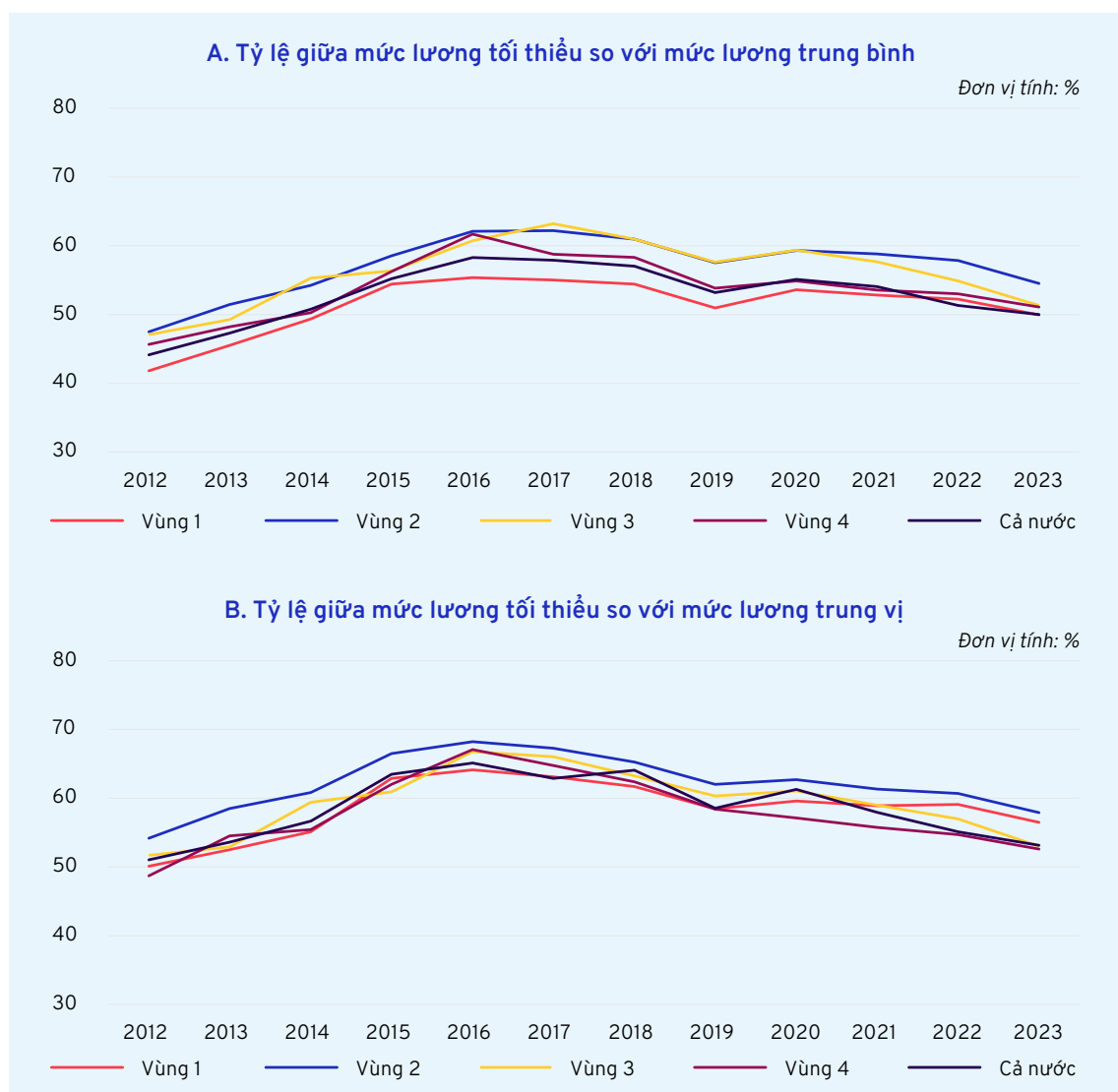
cứu ước tính các tỷ lệ này theo giai đoạn 2012–23. Mức lương trung bình được ước lượng cho tất cả người lao động làm công hưởng lương từ 15 tuổi trở lên (người lao động đã làm việc ít nhất một giờ trong tuần tham chiếu). Việc làm của một cá nhân được xác định là công việc chính mà họ đã làm trong bảy ngày trước cuộc phỏng vấn của ĐTLĐVL. Trong số người lao động làm công hưởng lương,

có khoảng 0.5% lao động không có dữ liệu về tiền lương tháng; do đó, những quan sát này sẽ không được sử dụng trong các tính toán tiền lương trung bình. Cũng cần lưu ý rằng, tiền lương tháng ở đây có nghĩa là tổng số tiền người lao động nhận được cho tháng làm việc trước đó, và không được điều chỉnh theo số giờ đã làm

Biểu đồ A trong Hình 3 cho thấy tỷ lệ giữa mức lương tối thiểu trung bình và lương trung bình đã tăng từ 44% vào năm 2012 lên mức cao nhất là 58% vào năm 2016, sau đó giảm xuống 50% vào năm 2023. Biểu đồ B cho thấy tỷ lệ giữa mức lương tối thiểu và lương trung vị của bốn vùng qua thời gian cũng có xu hướng tương tự. Đồ thị hình chữ U

ngược này phản ánh mức lương tối thiểu có tốc độ tăng trưởng nhanh vào giai đoạn 2012–16, sau đó tăng trưởng chậm hơn vào giai đoạn 2017–23 do ảnh hưởng của đại dịch (Hình 4). Trong giai đoạn 2012–16, dù tiền lương tối thiểu thực tế đã tăng khá đáng kể, mức lương tối thiểu vẫn tương đối thấp và chưa đáp ứng được mức sống tối thiểu. Điều này đã thúc đẩy Chính phủ ra quyết định tăng lương tối thiểu cao để đảm bảo mức sống cơ bản cho người lao động; do đó, mức lương tối thiểu đã tăng nhanh hơn mức lương trung bình và mức lương trung vị. Đến năm 2017, mức lương tối thiểu được nhận định là đã ngang bằng với mức sống tối thiểu, do vậy lương tối thiểu đã điều chỉnh với tốc độ tăng chậm hơn.

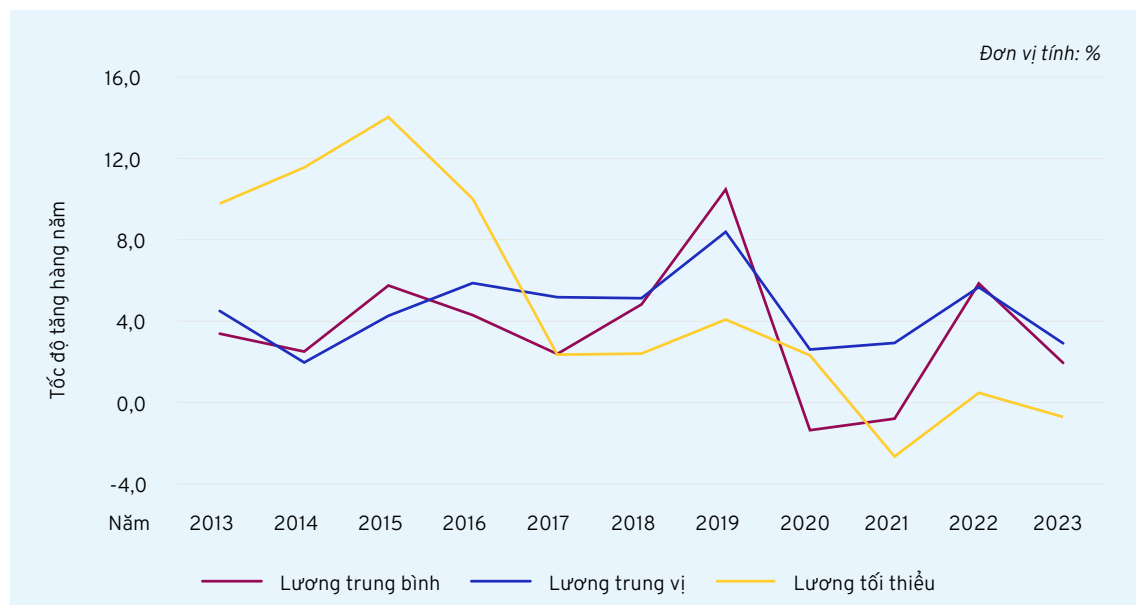
▶ **Hình 3: Tỷ lệ mức lương tối thiểu so với mức lương trung bình và mức lương trung vị**



Chú thích: Mẫu bao gồm những người lao động làm công hưởng lương và làm việc ít nhất 35 giờ mỗi tuần.

Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTLĐVL 2012–23.

► **Hình 4: Tỷ lệ tăng trưởng hàng năm của lương tối thiểu, lương trung bình và lương trung vị**



Chú thích: Mẫu bao gồm những người lao động làm công hưởng lương và làm việc ít nhất 35 giờ mỗi tuần.

Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTLĐVL 2012–23.

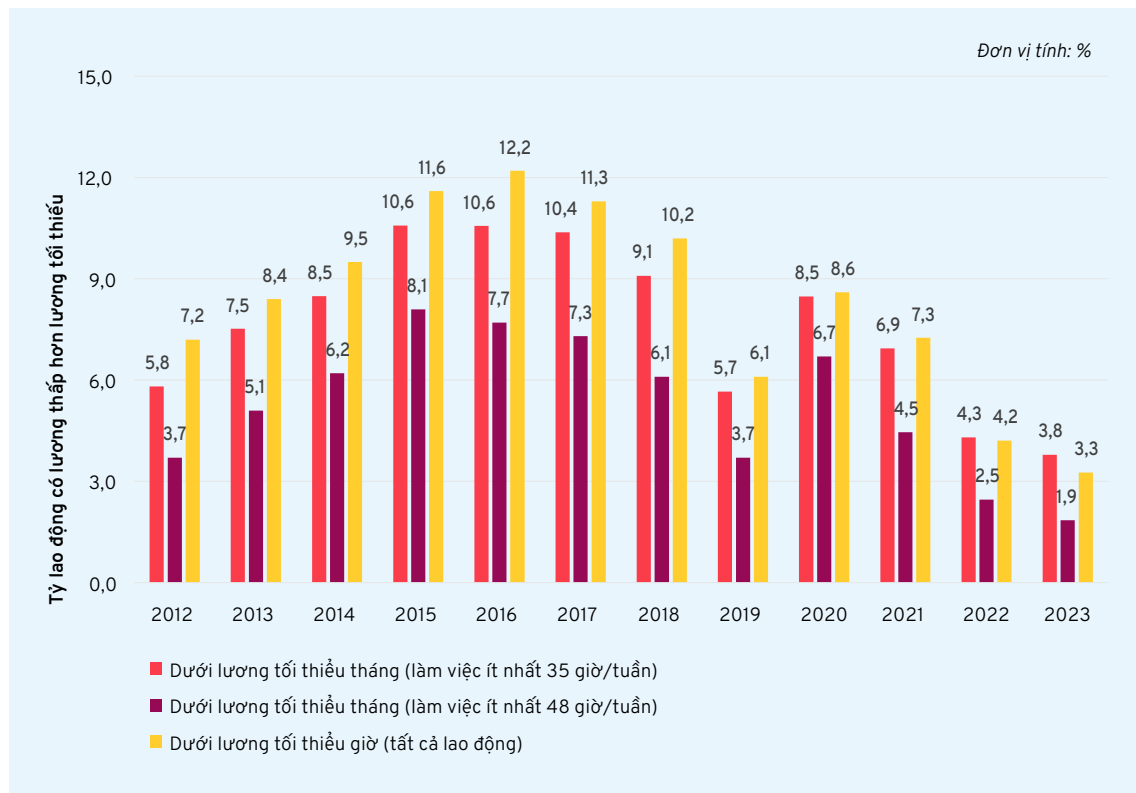
Tuân thủ mức lương tối thiểu cũng là một chủ đề quan trọng khác. Trong báo cáo này, tình hình tuân thủ được đánh giá thông qua phân tích tỷ lệ người lao động có thu nhập thấp hơn mức lương tối thiểu.¹ Tuy nhiên lao động bán thời gian có thể có mức lương tháng thấp hơn lương tối thiểu tháng. Theo Cục Thống kê (trước đây là Tổng cục Thống kê) Việt Nam, người lao động bị coi là thiếu việc làm nếu họ làm việc ít hơn 35 giờ mỗi tuần. Do đó, nhóm nghiên cứu đã ước tính tỷ lệ lao động có mức lương thấp hơn lương tối thiểu trong số lao động làm việc ít nhất 35 giờ trong bảy ngày trước phỏng vấn (tỷ lệ này là 89% số người lao động làm công hưởng lương vào năm 2023). Theo Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2019, thời giờ làm việc chuẩn là 48 giờ/tuần; do vậy, nhóm nghiên cứu cũng đã tính toán tỷ lệ người lao động có thu nhập thấp hơn lương tối thiểu trong số những người lao động làm việc ít nhất 48 giờ/tuần (năm 2023, có 62% số người lao động làm công hưởng lương phải làm việc ít nhất 48 giờ/tuần). Cuối cùng, tỷ lệ người lao động có tiền lương bình quân giờ dưới mức lương tối thiểu theo giờ cũng được xem xét, bằng cách

nhân tiền lương tối thiểu tháng với 12, chia cho tổng số giờ làm việc hàng năm là 2.496 giờ (52 tuần * 48 giờ/tuần). Tỷ lệ người lao động có tiền lương bình quân giờ thấp hơn mức lương tối thiểu theo giờ được tính bao gồm tất cả người lao động làm công hưởng lương, cho dù số giờ làm việc của họ là bao nhiêu.

Hình 5 cho thấy xu hướng nhất quán trong tỷ lệ người lao động có lương dưới mức lương tối thiểu trong giai đoạn 2012–23 theo các định nghĩa khác nhau. Tỷ lệ lao động nhận lương thấp hơn mức lương tối thiểu tăng trong giai đoạn 2012–16, sau đó giảm dần cho đến năm 2019. Do ảnh hưởng của đại dịch COVID-19, tỷ lệ này tăng lên vào năm 2020, nhưng đã giảm trở lại từ năm 2021. Vào năm 2023, tỷ lệ lao động có tiền lương dưới mức lương tối thiểu ở nhóm làm việc ít nhất 35 giờ mỗi tuần là 3,8% (khoảng 928.000 lao động). Tỷ lệ này ở nhóm lao động làm việc ít nhất 48 giờ mỗi tuần là 1,9% (khoảng 337.000 lao động). Tỷ lệ lao động có mức lương bình quân giờ thấp hơn mức lương tối thiểu theo giờ là 3,3% (khoảng 957.000 lao động).

¹ Cần lưu ý rằng nghiên cứu không đánh giá được tình hình tuân thủ lương tối thiểu ở nhóm lao động tự doanh và lao động làm việc trong gia đình, do trong hai nhóm này không có quan hệ lao động chính thức. Tỷ lệ lao động tự doanh và lao động làm việc trong gia đình có thu nhập thấp hơn mức lương tối thiểu có khả năng sẽ cao hơn tỷ lệ này ở các nhóm lao động làm công hưởng lương khác, do vốn nhóm này thường đã có mức thu nhập hàng tháng thấp hơn. Vào năm 2023, thu nhập bình quân hàng tháng của toàn bộ người lao động là 7,1 triệu đồng, nhưng thu nhập bình quân hàng tháng của lao động làm công hưởng lương là 8 triệu đồng, theo số liệu cập nhật của Cục Thống kê Việt Nam.

► Hình 5: Tỷ lệ lao động có mức lương dưới lương tối thiểu



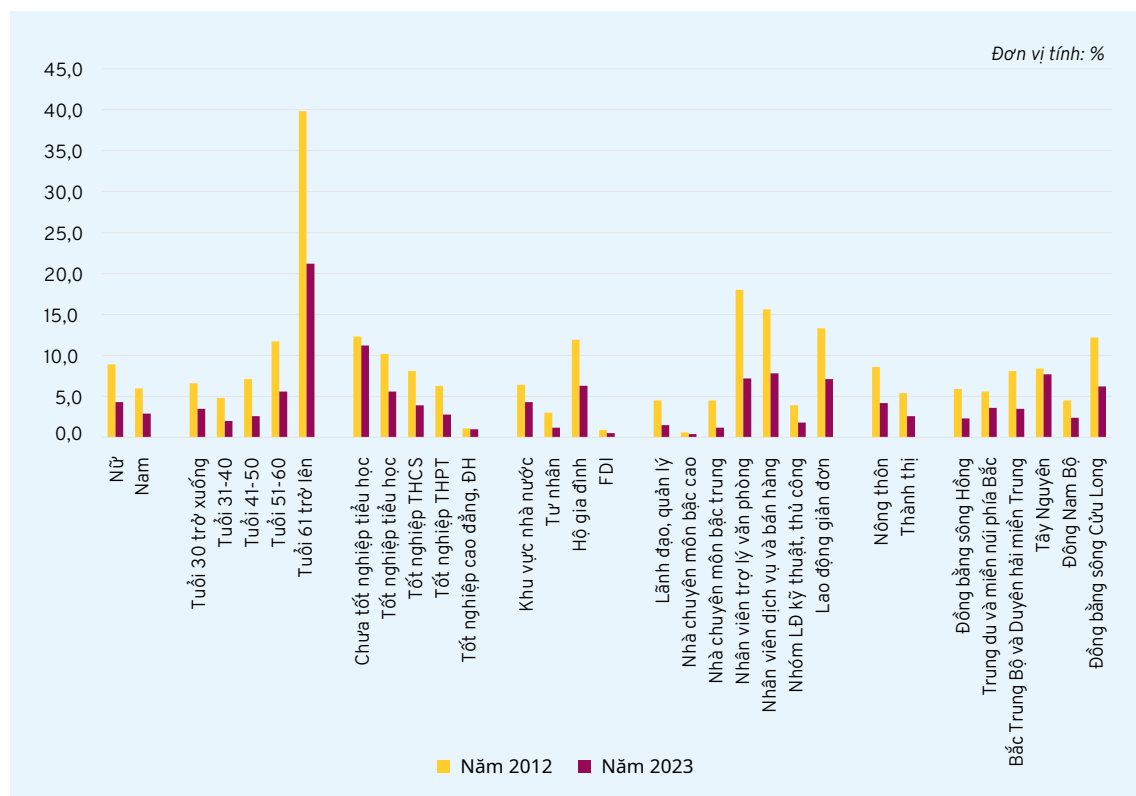
Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTLĐVL 2012–23.

Khi tìm hiểu về đặc điểm người lao động có thu nhập thấp hơn mức lương tối thiểu giờ trong năm 2012 và 2023 (Hình 6), có thể thấy rằng số lao động nữ thuộc nhóm này cao hơn so với lao động nam. Tương tự, lao động lớn tuổi và lao động có trình độ học vấn thấp có xu hướng nhận lương dưới mức lương tối thiểu cao hơn so với lao động trẻ tuổi và lao động có trình độ học vấn cao.

Người lao động trong khu vực chính thức – được định nghĩa là người lao động có tham gia BHXH – có tỷ lệ nhận tiền lương dưới mức lương tối thiểu thấp hơn so với người lao động làm việc phi chính thức. Theo hình thức việc làm, lao động cho hộ gia đình là nhóm có tỷ lệ cao nhất phải nhận lương thấp

hơn lương tối thiểu; còn người lao động làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài và doanh nghiệp tư nhân có tỷ lệ này thấp nhất. Cần lưu ý rằng một số người lao động trong khu vực công vẫn nhận mức lương thấp hơn mức lương tối thiểu, do tiền lương trong khu vực này được xác định bằng cách nhân hệ số lương với mức lương cơ sở. Do vậy, những lao động mới được tuyển dụng, có hệ số lương thấp, có thể nhận mức lương hàng tháng thấp hơn mức lương tối thiểu. Khi phân tích theo vùng địa lý, Tây Nguyên và Đồng bằng Sông Cửu Long là hai vùng có tỷ lệ cao nhất người lao động nhận lương thấp hơn mức lương tối thiểu.

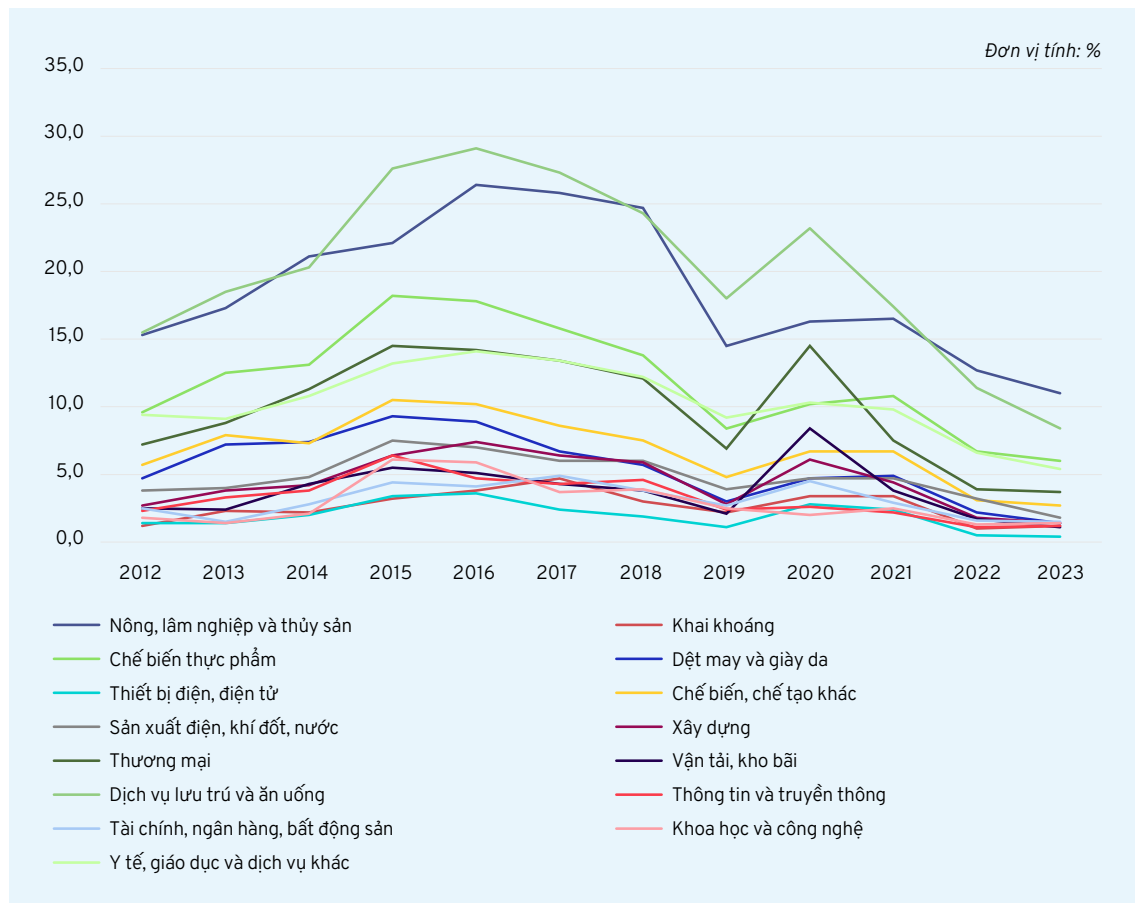
► **Hình 6: Tỷ lệ lao động dưới mức lương tối thiểu theo đặc điểm của người lao động**



Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTLĐVL 2012-23.

Hình 7 trình bày tỷ lệ lao động có tiền lương dưới mức lương tối thiểu giờ trong các ngành kinh tế trong giai đoạn 2012-23. Mẫu phân tích ở đây là nhóm người lao động làm việc ít nhất 35 giờ mỗi

tuần. Ba ngành nghề có tỷ lệ lao động nhận lương thấp hơn mức lương tối thiểu giờ cao nhất là “Nông, lâm nghiệp và thủy sản”, “Dịch vụ lưu trú và ăn uống” và “Chế biến thực phẩm”.

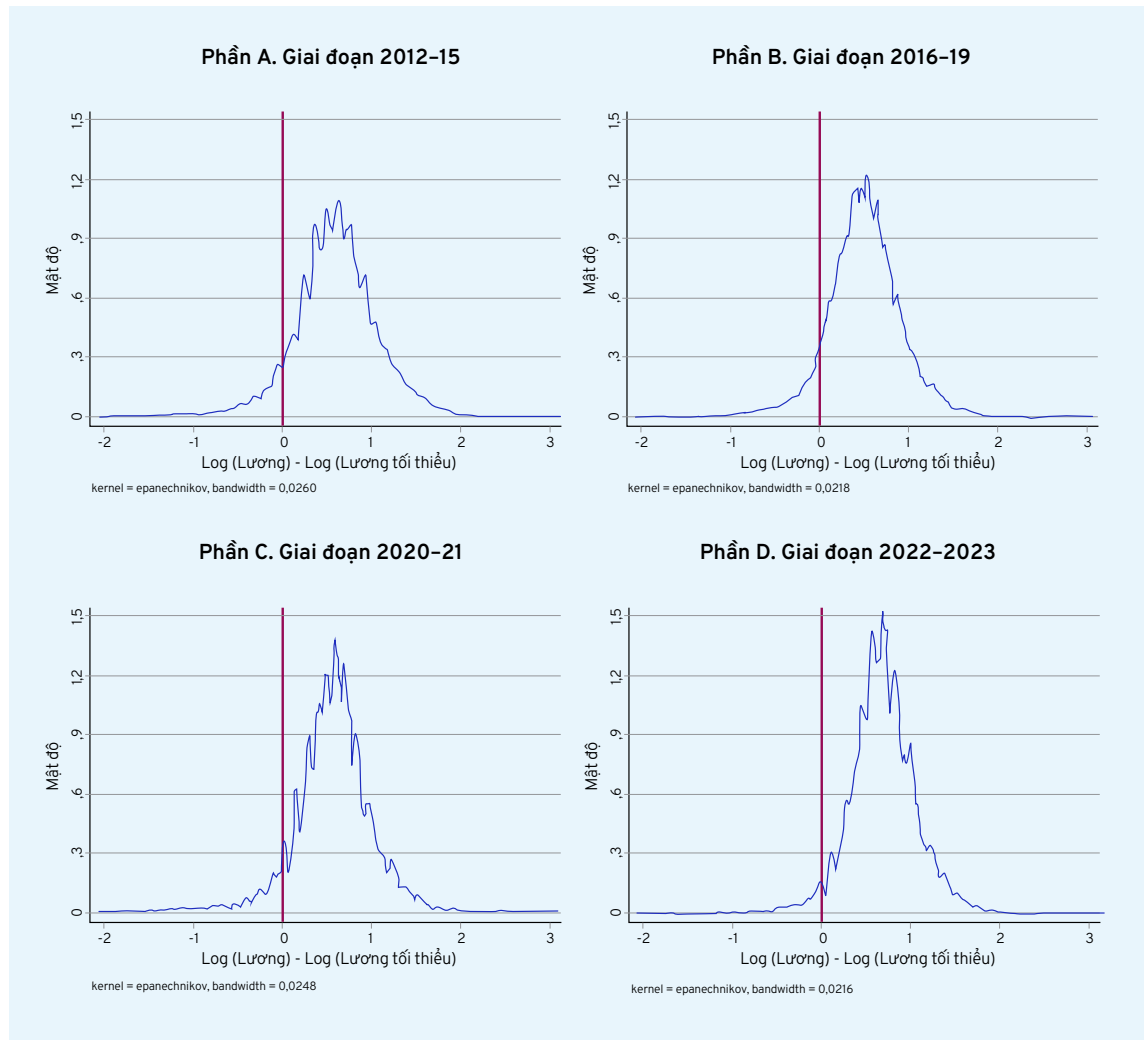
▶ **Hình 7: Tỷ lệ lao động nhận lương thấp hơn mức lương tối thiểu giờ trong các ngành kinh tế**

Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTLĐVL 2012–23.

Hàm mật độ xác suất kernel của chênh lệch giữa logarit tiền lương của người lao động và logarit mức lương tối thiểu vùng của người lao động là một công cụ phổ biến để đánh giá tác động tuân thủ mức lương tối thiểu (Ye 2017). Nếu quan sát thấy sự gia tăng đột ngột ngay trên ngưỡng mức lương tối thiểu, điều này có nghĩa là mức độ tuân thủ quy định về lương tối thiểu tăng lên. Hình 8 cho thấy mật độ xác suất tuân thủ tiền lương tối thiểu tháng ở nhóm người lao động làm việc ít nhất 35 giờ/tuần. Sự thay đổi đột ngột quanh điểm 0 trên biểu đồ cho thấy một số lao động bị ảnh hưởng

bởi mức lương tối thiểu. Đồ thị cho thấy mật độ những người cao hơn lương tối thiểu một chút có xu hướng tăng mạnh trong các giai đoạn 2012–15 và 2022–23, cho thấy mức độ tuân thủ cao hơn đối với mức lương tối thiểu trong những năm này. Mức độ tuân thủ dường như thấp hơn trong các năm xảy ra đại dịch COVID-19 (năm 2020 và 2021). Hình A.1 và A.2 ở phần Phụ lục sẽ trình bày phân phối mật độ xác suất của tiền lương hàng tháng của người lao động ở khu vực thành thị và nông thôn. Nhìn chung, phân phối mật độ này khá tương đồng giữa hai khu vực.

► **Hình 8: Phân phối xác suất theo hàm kernel của logarit tiền lương**



Chú thích: Mẫu bao gồm những người lao động có lương và làm việc ít nhất 35 giờ mỗi tuần.

Nguồn: Ước lượng từ dữ liệu ĐTLĐVL 2012-23.

▶ 4

Phương pháp nghiên cứu



► 4. Phương pháp nghiên cứu

4.1 Phân tích định lượng

► 4.1.1. Dữ liệu

Số liệu về lao động. Nghiên cứu này sử dụng số liệu cập nhật từ các cuộc ĐTLĐVL giai đoạn 2012–23. ĐTLĐVL được Cục Thống kê Việt Nam thực hiện hàng năm, mang tính đại diện ở cấp quốc gia, cấp khu vực (thành thị – nông thôn) và cấp tỉnh. Mỗi cuộc điều tra được thực hiện với quy mô mẫu khoảng 800.000 cá nhân. Ngoài thông tin nhân khẩu cơ bản (như tuổi, giới tính và trình độ học vấn), ĐTLĐVL còn chứa dữ liệu chi tiết về việc làm. Người tham gia trả lời phỏng vấn là các cá nhân từ 15 tuổi trở lên, được hỏi các thông tin chi tiết về đặc điểm việc làm, mức lương hàng tháng và số giờ làm việc trong vòng 7 ngày trước ngày điều tra. Trong nghiên cứu tập trung, đối tượng mẫu được tập trung tìm hiểu là các cá nhân từ 15–64 tuổi (tức độ tuổi lao động chính tại Việt Nam).

Chúng ta chú ý rằng ĐTLĐVL chỉ thu thập thông tin về tổng thu nhập hàng tháng của người lao động, bao gồm lương, thu nhập làm thêm giờ, thưởng và các khoản thu nhập khác. Do vậy, nghiên cứu không thể tách riêng lương tháng cố định – thành phần chịu tác động trực tiếp nhất của chính sách lương tối thiểu và căn cứ đóng bảo hiểm xã hội – khỏi tổng thu nhập hàng tháng của người lao động.

Số liệu về doanh nghiệp. ĐTDN giai đoạn 2012–22 là nguồn dữ liệu chính được sử dụng trong nghiên cứu này. Được Cục Thống kê Việt Nam thực hiện hàng năm, ĐTDN thu thập thông tin của tất cả các doanh nghiệp trên cả nước về loại hình doanh nghiệp, ngành nghề hoạt động, số lượng người lao động trong doanh nghiệp, tiền lương, doanh thu và lợi nhuận của các doanh nghiệp.

► 4.1.2. Phương pháp ước tính

Mục đích chính của nghiên cứu này là đo lường tác động của lương tối thiểu đối với việc làm và thu nhập của người lao động, và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp. Dựa vào mức độ sẵn có của số liệu ĐTLĐVL, nghiên cứu này đo lường việc làm của người lao động bằng các biến sau: tình trạng việc làm, các loại hình công việc khác nhau (chính thức/phi chính thức, có kỹ năng/không có kỹ năng), số

giờ làm việc tuần, tiền lương tháng. Tác động của lương tối thiểu vùng lên biến phụ thuộc, chẳng hạn như logarit của mức lương tháng của người lao động, được ước lượng bằng phương pháp hồi quy sau:

$$(y_{idpmt}) = \alpha + (MW_{dpt})\beta + X_{idpmt}\gamma + P_{pmt}\theta + D_{dp} + \varepsilon_{idpmt},$$

trong đó, y_{idpmt} là biến phụ thuộc, chẳng hạn như mức lương tháng của cá nhân i tại quận/huyện d ở tỉnh p trong tháng m của năm t .² Chúng ta áp dụng mô hình hồi quy tương tự cho tất cả các biến phụ thuộc khác. MW_{dpt} là mức lương tối thiểu của quận/huyện p trong tháng m của năm t . Việt Nam đã áp dụng bốn mức lương tối thiểu theo bốn vùng từ năm 2008. Lương tối thiểu được đo lường ở cấp quận/huyện và thay đổi theo các tháng khác nhau. Hệ số β đo lường độ co giãn của tiền lương đối với lương tối thiểu. Cần lưu ý rằng nghiên cứu sử dụng biến logarit của lương tối thiểu thực tế, và không sử dụng chỉ số Kaitz hay tỷ lệ nào giữa lương tối thiểu và lương trung bình, bởi vì mức lương trung bình cũng có thể bị ảnh hưởng bởi lương tối thiểu. Logarit của lương tối thiểu được sử dụng rộng rãi để đo lường tác động của lương tối thiểu đối với việc làm và tiền lương của người lao động trong một số nghiên cứu thực nghiệm (ví dụ Allegretto và cộng sự 2017; Dube. X_{idpmt} ký hiệu các đặc điểm của cá nhân như giới tính, tuổi và trình độ học vấn. Khó khăn lớn nhất trong việc đo lường tác động của lương tối thiểu là sai lệch nội sinh do các biến bị bỏ sót. Ví dụ, một quận/huyện có thể thay đổi từ vùng lương tối thiểu thấp thành vùng lương tối thiểu cao nếu quận/huyện đó có sự cải thiện về mức sống trong những năm trước đó. Để giảm thiểu sai lệch này, các biến giả biểu thị quận và huyện sẽ được kiểm soát – hay còn gọi là hiệu ứng cố định cấp huyện (D_{dp}) trong hồi quy. Tuy nhiên nếu có các biến không quan sát được thay đổi theo thời gian, nhưng lại có tương quan tới cả việc làm và lương tối thiểu, thì ước lượng tác động của lương tối thiểu sẽ vẫn bị sai lệch. Để giảm thiểu khả năng đó, nhóm nghiên cứu áp dụng cách tiếp cận của Allegretto và cộng sự (2017) và Dube (2019b) và kiểm soát các biến thời gian cụ thể của từng tỉnh, P_{mdp} . Việc đưa biến biến tương tác giữa thời gian và tỉnh vào mô hình sẽ kiểm soát được ảnh hưởng của các biến cấp tỉnh thay đổi theo thời gian, chẳng hạn như dân số và GDP của tỉnh.

² Trước thời điểm tháng 7 năm 2025, ở cấp hành chính thứ nhất, Việt Nam gồm 58 tỉnh và 5 thành phố trực thuộc trung ương. Tỉnh được chia thành các huyện, huyện được chia thành xã hoặc phường. Năm 2018, có khoảng 700 huyện và 10.600 xã.

Chúng ta có thể xem xét các tác động khác nhau của lương tối thiểu tới các nhóm dân số khác nhau, chẳng hạn như nam giới và phụ nữ, khu vực thành thị và nông thôn, cũng như nhóm có trình độ học vấn khác nhau, bằng cách ước lượng phương trình (1) cho từng nhóm dân số cụ thể.

Một vấn đề phương pháp luận được quan tâm trong thời gian gần đây là khả năng xuất hiện sai lệch trong các mô hình hồi quy hiệu ứng cố định khi tác động của can thiệp không đồng nhất giữa các nhóm hoặc qua các giai đoạn khác nhau. Điều này đặt ra yêu cầu phải thận trọng hơn trong việc diễn giải kết quả ước lượng (Roth và cộng sự, 2023). Cần lưu ý thêm là, trong những năm gần đây, sai lệch trong hồi quy hiệu ứng cố định do tính không đồng nhất của tác động can thiệp theo thời gian hoặc giữa các nhóm đã làm dấy lên những lo ngại nhất định (Roth và cộng sự, 2023). Mặc dù đã có nhiều phương pháp mới được phát triển nhằm khắc phục hạn chế này, phần lớn các phương pháp đó được thiết kế cho trường hợp can thiệp mang tính nhị phân và đòi hỏi phải tồn tại một nhóm đối chứng chưa chịu tác động của chính sách. Trong nghiên cứu này, mức lương tối thiểu được điều chỉnh theo thời gian và ảnh hưởng đến toàn bộ người lao động cũng như doanh nghiệp trong nền kinh tế, nên không tồn tại nhóm hoàn toàn không bị tác động để làm đối chứng. Vì vậy, nghiên cứu sử dụng mô hình hồi quy hiệu ứng cố định hai chiều truyền thống để ước lượng phương trình (1). Các phương pháp gần đây nhằm giải quyết vấn đề này thường được áp dụng khi can thiệp nhị phân thay vì can thiệp liên tục. Các phương pháp này cũng yêu cầu phải có các đơn vị chưa được can thiệp hoặc chưa bị ảnh hưởng. Trong trường hợp này, tất cả cá nhân và doanh nghiệp đều chịu tác động do lương tối thiểu thay đổi theo thời gian. Do đó, phương pháp hồi quy hiệu ứng cố định hai chiều truyền thống đã được áp dụng để ước lượng phương trình (1).

Trong các nghiên cứu đánh giá tác động, sai số chuẩn thường được điều chỉnh theo cụm tại cấp độ triển khai hoặc áp dụng chính sách, trong nghiên cứu này là cấp quận/huyện (Abadie và cộng sự, 2023). Do đó, nghiên cứu cho phép sai số tương quan ở cấp quận/huyện. Ngoài ra, vì bộ dữ liệu bao gồm dữ liệu gộp qua các năm và ĐTLĐVL được thực hiện hàng tháng, nhóm nghiên cứu cũng áp dụng phương pháp cho phép sai số tương quan theo nhiều chiều của Cameron và cộng sự (2011). Cách tiếp cận này cho phép sai số tương quan không chỉ ở cấp quận/huyện mà còn theo năm – tháng.

Nhóm nghiên cứu sử dụng một mô hình tương tự như phương trình (1) để đo lường tác động của lương tối thiểu đối với kết quả kinh doanh của

doanh nghiệp, dựa trên dữ liệu cấp doanh nghiệp từ ĐTDN trong giai đoạn 2012–22. Các biến phụ thuộc đo lường kết quả kinh doanh của doanh nghiệp bao gồm: quy mô lao động, doanh thu theo đầu người lao động, giá trị gia tăng theo đầu người lao động, lợi nhuận, và chi phí BHXH. ĐTDN được thực hiện vào tháng 4 hàng năm, và tất cả các biến trong đó đều được đo lường theo năm. Do đó, nhóm nghiên cứu kiểm soát hiệu ứng cố định cấp tỉnh – năm thay vì hiệu ứng cố định cấp tỉnh – năm – tháng. Nghiên cứu này sử dụng rất nhiều biến phụ thuộc và để giảm sai số loại I gây ra, nhóm nghiên cứu lấy mức ý nghĩa thống kê 5% thay vì 10% làm điểm neo sai số để giải thích kết quả có ý nghĩa thống kê.

Biến phụ thuộc bao gồm cả biến liên tục và nhị phân. Đối với các biến phụ thuộc nhị phân, nghiên cứu sử dụng mô hình xác suất tuyến tính thay vì các mô hình phi tuyến như logit hoặc probit. Mô hình xác suất tuyến tính cho phép kiểm soát các hiệu ứng cố định cấp quận và hiệu ứng cố định cấp tỉnh – năm – tháng. Trong các mô hình phi tuyến, việc kiểm soát số lượng lớn biến giả gặp nhiều thách thức do vấn đề ước lượng (Lancaster 2000; Greene 2004). Theo Angrist và Pischke (2009), mô hình xác suất tuyến tính không phụ thuộc vào giả định về dạng phân phối của sai số và cho ước lượng tương tự như mô hình logit hoặc probit.

Cuối cùng, mặc dù nhóm nghiên cứu kỳ vọng ước lượng được tác động nhân quả của lương tối thiểu, nhưng phương pháp hồi quy không thể hoàn toàn giải quyết sai lệch do vấn đề nội sinh đã được đề cập ở trên. Mức lương tối thiểu vùng có thể bị ảnh hưởng bởi các yếu tố không quan sát được về thời gian ở cấp quận/huyện và cấp cá nhân; do đó, các tác động nhân quả được ước lượng trong nghiên cứu này cần được diễn giải một cách thận trọng.

4.2 Nghiên cứu định tính

Trong hợp phần nghiên cứu định tính, nhóm nghiên cứu đã thu thập thông tin chi tiết từ các bên liên quan chính để đánh giá tác động của lương tối thiểu trên nhiều khía cạnh.

► 4.2.1. Phương pháp chọn mẫu

Phương pháp chọn mẫu cho hợp phần nghiên cứu định tính là chọn mẫu có chủ đích. Chọn mẫu có chủ đích là “việc lựa chọn người trả lời một cách có chủ đích dựa trên khả năng làm sáng tỏ một chủ đề, khái niệm hoặc hiện tượng cụ thể” (Robinson 2014). Đây là một phương pháp thực tiễn, tiết kiệm chi phí và hiệu quả, giúp thu thập một lượng dữ

liệu có thể quản lý được và có thể cung cấp dữ liệu định tính đáng tin cậy và vững chắc khi được sử dụng đúng cách.

Để có cái nhìn toàn diện về tác động đa chiều của mức lương tối thiểu, ba nhóm đối tượng chính được xác định là:

- Đại diện doanh nghiệp: Có thể là chủ doanh nghiệp hoặc những người giữ vị trí quản lý khác. Nhóm này có thể cung cấp thông tin quý giá về tác động của việc thay đổi mức lương tối thiểu tới hoạt động của doanh nghiệp.
- Đại diện công đoàn tại các doanh nghiệp: Điều lệ Công đoàn Việt Nam xác định vai trò của các công đoàn cơ sở là đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đoàn viên và người lao động theo quy định của pháp luật.³ Thêm vào đó, với vai trò là tổ chức đại diện cho người lao động ở cấp cơ sở,⁴ các công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp cần được tham khảo ý kiến khi người sử dụng lao động xây dựng bảng lương, thang lương và định mức lao động.⁵ Do đó, vai trò của họ trong việc đại diện cho người lao động và là một bên liên quan quan trọng trong việc xác định mức lương tại doanh nghiệp sẽ cung cấp những thông tin quý giá về tác động của lương tối thiểu.
- Người lao động: Người lao động có thể cung cấp thông tin trực tiếp về cách thay đổi mức lương ảnh hưởng đến sự ổn định tài chính, sự hài lòng trong công việc và chất lượng cuộc sống của cá nhân người lao động.

Trong hợp phần nghiên cứu định tính này, các mẫu được lựa chọn dựa trên phân tích dữ liệu định lượng ban đầu và tham vấn với đại diện Hội đồng Tiền lương quốc gia Việt Nam. Việc tham vấn với Hội đồng Tiền lương quốc gia được thực hiện thông qua các cuộc họp kỹ thuật và phỏng vấn sâu với ba chuyên gia của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội,⁶ Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, và Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam. Dữ liệu từ các cuộc phỏng vấn này cung cấp thông tin chuyên sâu về quá trình thiết lập mức lương tối thiểu ở Việt Nam và nêu bật các khía cạnh tiềm năng mà nghiên cứu có thể khai thác sâu hơn.

Theo đó, đối với các doanh nghiệp, nhóm nghiên cứu đã thu hẹp đối tượng mẫu: tập trung vào các doanh nghiệp dệt may và chế biến thủy sản có tham gia vào hoạt động xuất khẩu hoặc chế biến xuất khẩu – vì đây là các ngành thâm dụng lao động và có nhiều khả năng sẽ chịu ảnh hưởng lớn từ các thay đổi trong chính sách lương tối thiểu. Ngoài ra, các doanh nghiệp này có quy mô vừa và lớn, là doanh nghiệp thuộc khu vực tư nhân hoặc doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài.

Từ các tiêu chí này, sau khi đã tham vấn Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, Hiệp hội Dệt may Việt Nam và Hiệp hội Chế biến và Xuất khẩu Thủy sản Việt Nam, nhóm nghiên cứu đã chọn ra sáu công ty dệt may, da giày và bốn công ty chế biến thủy sản. Các công ty được chọn phân bố ở sáu tỉnh, đảm bảo tính đại diện cho các vùng lương khác nhau.

► **Bảng 1: Số lượng doanh nghiệp được lựa chọn để phỏng vấn định tính theo ngành và tỉnh**

Tỉnh/Thành phố	Số doanh nghiệp theo ngành		Tổng
	Dệt may	Chế biến thủy hải sản	
Hà Nội	1	0	1
Bắc Ninh	1	0	1
Nam Định	1	0	1
Bình Dương	3	0	3
Hậu Giang	0	1	1
Thành phố Hồ Chí Minh	0	3	3
Tổng	6	4	10

Nguồn: Phạm vi nghiên cứu của nhóm tác giả.

³ Xem Điều 15 Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

⁴ Xem Điều 3 Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2019.

⁵ Xem Điều 93 Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2019.

⁶ Từ tháng 3 năm 2025, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội được sáp nhập, hiện nay có tên là Bộ Nội vụ.

Đối với người lao động, tiêu chí lựa chọn nhằm đảm bảo sự đa dạng về giới tính, độ tuổi, trình độ kỹ năng và kinh nghiệm, để dữ liệu định tính thu thập được có thể phản ánh đa dạng

các ngành nghề, cấp độ kỹ năng và giới tính khác nhau, từ đó cung cấp cái nhìn toàn diện về hiệu quả của chính sách và những điểm có thể cải thiện.

▶ **Bảng 2: Số lượng người trả lời theo nhóm người trả lời và ngành**

Ngành	Số người trả lời theo nhóm người trả lời			Tổng
	Đại diện doanh nghiệp	Đại diện công đoàn	Người lao động	
Dệt may	6	2	12	20
Chế biến thủy hải sản	4	2	8	14
Tổng	10	4	20	34

Nguồn: Phạm vi nghiên cứu của nhóm tác giả.

▶ 4.2.2. Phương pháp thu thập dữ liệu

Phỏng vấn sâu là phương pháp thu thập dữ liệu chính trong hợp phần định tính. Trong quá trình thực hiện phỏng vấn sâu, nhóm nghiên cứu đã sử dụng các câu hỏi mở bán cấu trúc để người trả lời có thể giải thích quan điểm và hiểu biết của họ bằng ngôn ngữ của cá nhân họ, mà không bị ép buộc phải áp dụng một quan điểm cụ thể hay đi theo hướng dẫn trả lời nhất định nào.

Với đại diện doanh nghiệp và đại diện công đoàn, các cuộc phỏng vấn sâu đã thu thập thông tin chung về các doanh nghiệp, bao gồm việc thay đổi mức lương tối thiểu ảnh hưởng như thế nào đến hoạt động kinh doanh, quan hệ lao động ở các cấp độ khác nhau, cũng như các chiến lược thích ứng mà các doanh nghiệp áp dụng. Các cuộc phỏng vấn này cũng tìm hiểu quan điểm của người tham gia về các chính sách lương tối thiểu hiện tại.

Các cuộc phỏng vấn sâu với người lao động tập trung vào hiểu biết của họ về chính sách lương tối thiểu và tác động của những thay đổi trong chính sách lương tối thiểu tới thu nhập, phúc lợi, động lực làm việc và chất lượng cuộc sống.

▶ 4.2.3. Xử lý và phân tích dữ liệu

Tất cả các cuộc phỏng vấn sâu đều được ghi âm bằng máy ghi âm chuyên nghiệp với sự đồng thuận của người tham gia. Trong trường hợp người trả lời từ chối ghi âm, các ghi chép chi tiết tại hiện trường sẽ được thực hiện thay cho việc ghi âm.

Các bản ghi âm được kiểm tra và chuyển thể thành văn bản theo phong cách nguyên văn thông minh để các văn bản ghi lại dễ đọc và dễ trích dẫn lại, đồng thời vẫn giữ lại những yếu tố giao tiếp phi ngôn ngữ của cuộc phỏng vấn. Những yếu tố này giúp hiểu rõ hơn về ngữ cảnh của cuộc phỏng vấn,⁷ từ đó bảo đảm diễn giải và phân tích dữ liệu chính xác hơn.

Tất cả các thông tin có tính định danh đều được xóa bỏ trước khi mã hóa và phân tích dữ liệu, nhằm bảo đảm tính bảo mật và bảo vệ quyền riêng tư của người trả lời trong quá trình thực hiện nghiên cứu.

Sau khi kiểm tra chéo, các ghi chép tại hiện trường và bản ghi lại của tất cả các cuộc phỏng vấn được nhập và mã hóa bằng Excel, sử dụng các chủ đề chung giữa các cuộc phỏng vấn định tính đã được nhóm nghiên cứu xác định trong suốt quá trình thu thập dữ liệu. Sau khi quá trình mã hóa hoàn tất, dữ liệu định tính được phân tích bằng cách kết hợp phương pháp phân tích chủ đề và phân tích so sánh. Trong phân tích chủ đề, dữ liệu định tính được sắp xếp theo các khái niệm chính để làm rõ các xu hướng và góc nhìn khác nhau về tác động của mức lương tối thiểu. Phân tích so sánh được áp dụng để phân tích sự khác biệt và tương đồng giữa các nhóm người trả lời, từ đó mang lại hiểu biết sâu sắc về ảnh hưởng của việc điều chỉnh lương tối thiểu có thể có đến các nhóm đối tượng khác nhau. Cách tiếp cận kép này đảm bảo dữ liệu được phân tích toàn diện, thể hiện được cả sự tương đồng và khác biệt trong mẫu nghiên cứu.

⁷ Ví dụ: tiếng cười, tiếng thở dài, v.v..

4.3. Hạn chế của các phương pháp

► 4.3.1. Phương pháp định lượng

Hạn chế chính của phương pháp định lượng trong nghiên cứu này là vấn đề sai lệch nội sinh trong ước tính tác động của mức lương tối thiểu không thể được giải quyết triệt để. Mặc dù mức lương tối thiểu được thiết lập ở cấp huyện, trên thực tế có thể vẫn tồn tại các biến chưa quan sát được có tương quan với mức lương này. Mặc dù hồi quy được sử dụng với hiệu ứng cố định cấp huyện và hiệu ứng cố định theo tỉnh – năm – tháng, các đặc điểm này không thể loại bỏ hoàn toàn yếu tố thiên lệch trong chọn mẫu. Do đó, các tác động nhân quả được ước tính trong nghiên cứu này cần được diễn giải một cách thận trọng.

► 4.3.2. Phương pháp định tính

Về kỹ thuật lấy mẫu: Mặc dù thiết thực và tiết kiệm chi phí, chiến lược lấy mẫu có chủ đích được sử dụng trong nghiên cứu này vẫn còn những hạn chế về khả năng khái quát hóa. Do tập trung vào các ngành thâm dụng lao động và có định hướng xuất khẩu, mẫu nghiên cứu đã loại trừ các doanh nghiệp trong các ngành khác mà nhóm này cũng có thể chịu những tác động khác nhau từ việc điều

chỉnh lương tối thiểu. Ngoài ra, kết quả lựa chọn các doanh nghiệp một phần được quyết định sau khi đã tham vấn các hiệp hội ngành và cơ quan chính phủ cụ thể; điều này có thể dẫn đến thực tế là doanh nghiệp được lựa chọn là những doanh nghiệp tham gia tích cực hơn vào các thảo luận chính sách, đồng thời có thể hạn chế khả năng thu thập được quan điểm và góc nhìn của các doanh nghiệp nhỏ hơn hoặc những doanh nghiệp có trải nghiệm khác biệt.

Về kỹ thuật thu thập dữ liệu: Việc nghiên cứu dựa vào các cuộc phỏng vấn chuyên sâu với quy mô mẫu tương đối nhỏ có thể hạn chế tính đa dạng và phạm vi hiểu biết thu thập được. Do phạm vi nghiên cứu chỉ giới hạn ở 20 cuộc phỏng vấn người lao động, những phát hiện trình bày ở đây có thể không phản ánh đầy đủ kinh nghiệm và quan điểm đa dạng của các nhóm nhân khẩu học và kinh tế – xã hội khác nhau. Từ góc độ doanh nghiệp, những đại diện doanh nghiệp tham gia trả lời nghiên cứu có thể là cá nhân không có quyền truy cập vào một số loại dữ liệu nhất định, và điều này có khả năng ảnh hưởng đến mức độ hiểu biết sâu sắc và dựa trên bằng chứng. Ngoài ra, phản hồi của người tham gia còn có thể bị ảnh hưởng bởi thực tế là họ có thoải mái trong việc chia sẻ ý kiến một cách thẳng thắn hay không, đặc biệt là đại diện công ty và cán bộ công đoàn – những người có khả năng sẽ cân nhắc tới lợi ích của tổ chức trước khi đưa ra phản hồi.

▶ 5

Các phát hiện chính



► 5. Các phát hiện chính

5.1. Các kết quả thực nghiệm định lượng

► 5.1.1. Đặc điểm của lao động có mức lương thấp

Để phân tích đặc điểm của lao động có mức lương thấp, nhóm nghiên cứu thực hiện phân tích hồi quy biến đo lường lao động có thu nhập dưới mức lương tối thiểu và nhóm 10% người lao động có lương tháng thấp nhất. Mẫu nghiên cứu bao gồm các cá nhân từ 15–64 tuổi làm việc ít nhất 35 giờ mỗi tuần (kết quả được trình bày trong cột 1 và 2 của Bảng 3). Nhóm nghiên cứu cũng thực hiện các hồi quy tương tự cho các biến phụ thuộc đo lường lao động có mức lương dưới mức lương tối thiểu theo giờ và nhóm 10% có lương trung bình theo giờ thấp nhất (được trình bày trong cột 3 và 4 của Bảng 3). Mẫu nghiên cứu là người lao động làm công hưởng lương, tuổi từ 15 tới 64, và bao gồm cả những lao động làm việc ít hơn 35 giờ mỗi tuần. Nhìn chung, các kết quả hồi quy khá tương đồng. Dấu và độ lớn của các biến giải thích tương tự nhau trong cả bốn hồi quy. Chúng ta sử dụng kết quả hồi quy liên quan đến những lao động có tiền lương dưới mức lương tối thiểu theo tháng (cột 1) để giải thích. Cần lưu ý rằng phương pháp hồi quy được sử dụng để xem xét sự khác biệt về đặc điểm giữa lao động có thu nhập trên và dưới mức lương tối thiểu, chứ không ước lượng tác động nhân quả của các biến giải thích đến xác suất nhận lương dưới mức tối thiểu.

Kết quả cho thấy lao động nữ có khả năng nhận mức lương dưới mức lương tối thiểu cao hơn so với lao động nam. Khi kiểm soát các biến khác, lao động nữ có khả năng nhận lương dưới mức lương tối thiểu cao hơn 2,4 điểm phần trăm so với lao động nam. Tác động này là đáng kể, vì tỷ lệ trung bình người lao động có thu nhập dưới mức lương

tối thiểu từ năm 2012 đến 2023 là khoảng 7%. Liên quan đến tuổi thì chúng ta biết rằng tuổi và thu nhập có mối quan hệ chữ U, và điều này cũng được thể hiện rõ trong mối liên hệ giữa tuổi và tỷ lệ người lao động có thu nhập dưới mức lương tối thiểu. Người lao động trong nhóm tuổi từ 40–49 có tỷ lệ thu nhập dưới mức lương tối thiểu thấp nhất, còn người lao động lớn tuổi hơn nhóm này có khả năng nhận mức lương dưới mức lương tối thiểu cao hơn – đặc biệt là nhóm người lao động trên 60 tuổi.

Về trình độ học vấn, những người có trình độ học vấn thấp có xu hướng có lương dưới mức lương tối thiểu cao hơn so với những người có trình độ học vấn cao hơn. So với lao động có trình độ học vấn sau trung học, lao động chưa hoàn thành tiểu học có khả năng nhận lương dưới mức lương tối thiểu cao hơn 7,9 điểm phần trăm.

Kết quả phân tích cho thấy người lao động làm việc trong khu vực chính thức và có tham gia bảo hiểm xã hội ít có nguy cơ nhận mức lương thấp hơn mức lương tối thiểu hơn so với người lao động trong khu vực phi chính thức. Cụ thể, xác suất nhận lương dưới mức lương tối thiểu của nhóm lao động chính thức thấp hơn khoảng 5,4 điểm phần trăm. Người lao động trong các hộ gia đình và khu vực công lập có khả năng nhận lương dưới mức lương tối thiểu cao hơn so với lao động trong các khu vực tư nhân và đầu tư trực tiếp nước ngoài. Theo nghề nghiệp, nhân viên văn phòng và công chức có tỷ lệ lao động dưới mức lương tối thiểu cao nhất, tiếp theo là lao động trong ngành dịch vụ và nhân viên bán hàng. Theo ngành, lao động trong ngành xây dựng (nhóm tham chiếu) có tỷ lệ lao động dưới mức lương tối thiểu thấp nhất, trong khi lao động trong ngành nông nghiệp có khả năng nhận lương dưới mức lương tối thiểu cao nhất, tiếp theo là lao động trong các ngành “cộng đồng, y tế, giáo dục và dịch vụ khác”.

► **Bảng 3: Hồi quy với nhóm nhận lương dưới mức lương tối thiểu**

Biến giải thích	Biến phụ thuộc			
	Lao động có mức lương dưới lương tối thiểu tháng (thấp hơn=1, không=0)	Lao động thuộc nhóm 10% có mức lương tháng thấp nhất (Đúng=1, không=0)	Lao động có mức lương dưới lương tối thiểu giờ (thấp hơn=1, không=0)	Lao động thuộc nhóm 10% có mức lương giờ thấp nhất (Đúng=1, không=0)
	(1)	(2)	(3)	(4)
Lao động nữ	0,0240**	0,0441**	0,0150**	0,0526**
Theo nhóm tuổi (tham chiếu: Tuổi 15–29)				
<i>Tuổi 30–39</i>	-0,0122**	-0,0262**	-0,0113**	-0,0374**
<i>Tuổi 40–49</i>	-0,0125**	-0,0301**	-0,0129**	-0,0437**
<i>Tuổi 50–59</i>	0,0103**	-0,0004	0,0078*	-0,0073
<i>Tuổi 60–64</i>	0,1271**	0,1346**	0,1361**	0,1529**
Có việc làm trong khu vực chính thức	-0,0540**	-0,0724**	-0,0548**	-0,1047**
Trình độ học vấn (tham chiếu = hết THPT)				
<i>Chưa tốt nghiệp tiểu học</i>	0,0735**	0,1133**	0,0696**	0,1361**
<i>Tốt nghiệp tiểu học</i>	0,0263**	0,0459**	0,0323**	0,0710**
<i>Tốt nghiệp THCS</i>	0,0211**	0,0364**	0,0277**	0,0619**
<i>Tốt nghiệp THPT</i>	0,0169**	0,0253**	0,0231**	0,0442**
Khu vực (tham chiếu = Khu vực công)				
<i>Làm trong khu vực nhà nước</i>	-0,0305**	-0,0396**	-0,0303**	-0,0468**
<i>Làm trong khu vực tư nhân</i>	-0,0192**	-0,0177	-0,0304**	-0,0493**
<i>Làm cho hộ gia đình</i>	-0,0321**	-0,0462**	-0,0325**	-0,0721**
Nghề nghiệp (tham chiếu = Lãnh đạo/quản lý)				
<i>Nhà chuyên môn bậc cao</i>	-0,0004	0,0036	-0,0018	-0,0029
<i>Nhà chuyên môn bậc trung</i>	0,0058	0,0134*	0,0014	0,0048
<i>Nhân viên trợ lý văn phòng</i>	0,0419**	0,0540**	0,0485**	0,0674**
<i>Nhân viên dịch vụ và bán hàng</i>	0,0278**	0,0479**	0,0264**	0,0699**
<i>Nhóm LĐ kỹ thuật, thủ công</i>	-0,0008	-0,0000	-0,0095*	-0,0144
<i>Lao động giản đơn</i>	0,0195**	0,0383**	0,0050	0,0371**
<i>Lực lượng vũ trang</i>	-0,0056	-0,0106	-0,0009	-0,0115
Ngành kinh tế (tham chiếu = xây dựng)				
<i>Nông, lâm nghiệp và thủy sản</i>	0,1042**	0,1953**	0,0725**	0,1893**
<i>Khai khoáng</i>	0,0463**	0,0684**	0,0402**	0,0634**

Biến giải thích	Biến phụ thuộc			
	Lao động có mức lương dưới lương tối thiểu tháng (thấp hơn=1, không=0)	Lao động thuộc nhóm 10% có mức lương tháng thấp nhất (Đúng=1, không=0)	Lao động có mức lương dưới lương tối thiểu giờ (thấp hơn=1, không=0)	Lao động thuộc nhóm 10% có mức lương giờ thấp nhất (Đúng=1, không=0)
	(1)	(2)	(3)	(4)
<i>Chế biến thực phẩm và đồ uống</i>	0,0694**	0,0834**	0,0618**	0,1107**
<i>Dệt may và giày da</i>	0,0550**	0,0804**	0,0495**	0,1129**
<i>Thiết bị điện, điện tử</i>	0,0561**	0,0752**	0,0490**	0,0886**
<i>Chế biến, chế tạo khác</i>	0,0557**	0,0796**	0,0500**	0,0978**
<i>Sản xuất điện, khí đốt, nước</i>	0,0465**	0,0668**	0,0370**	0,0809**
<i>Thương mại bán lẻ và bán buôn</i>	0,0425**	0,0601**	0,0358**	0,0651**
<i>Vận tải, kho bãi và dịch vụ hỗ trợ</i>	0,0344**	0,0442**	0,0272**	0,0422**
<i>Dịch vụ lưu trú và ăn uống</i>	0,0599**	0,0812**	0,0484**	0,0923**
<i>Thông tin và truyền thông</i>	0,0623**	0,0945**	0,0539**	0,0991**
<i>Tài chính, bảo hiểm, bất động sản</i>	0,0535**	0,0772**	0,0462**	0,0800**
<i>Khoa học và công nghệ</i>	0,0612**	0,0952**	0,0566**	0,1038**
<i>Cộng đồng, y tế, giáo dục và dịch vụ khác</i>	0,0778**	0,1079**	0,0631**	0,1112**
Khu vực thành thị	-0,0041	-0,0147**	-0,0054*	-0,0179**
Khu vực (tham chiếu = Đồng bằng Sông Hồng)				
<i>Trung du và miền núi phía Bắc</i>	0,0079	0,0387**	0,0080	0,0527**
<i>Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung</i>	0,0019	0,0383**	-0,0021	0,0505**
<i>Tây Nguyên</i>	0,0293*	0,0978**	0,0189	0,0780**
<i>Đông Nam Bộ</i>	0,0022	-0,0080*	0,0006	-0,0244**
<i>Đồng bằng sông Cửu Long</i>	0,0216**	0,0445**	0,0119	0,0445**
Hệ số cố định	0,0028	-0,0008	0,0197**	0,0435**
Số quan sát	180,545	180,545	203,460	203,460
R-bình phương	0,090	0,147	0,081	0,156

Lưu ý: Sai số chuẩn (cho phép tương quan ở cấp huyện).

** p<0.01, * p<0.05.

Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTLĐVL 2012-23.

► 5.1.2. Tác động của lương tối thiểu lên việc làm

Bảng 4 trình bày kết quả hồi quy các biến việc làm của người từ 15–64 tuổi lên mức lương tối thiểu vùng đo lường ở cấp quận/huyện. Trong bảng này, nghiên cứu sử dụng toàn bộ mẫu người trong độ tuổi 15–64, bao gồm cả những người không tham gia lực lượng lao động, để đánh giá xem lương tối thiểu có ảnh hưởng đến việc tham gia lực lượng lao động hay không. Các biến giới tính, độ tuổi, trình độ học vấn và biến giả khu vực đô thị được kiểm soát trong tất cả các hồi quy. Chúng tôi sử dụng các biến kiểm soát ngoại sinh, không bị ảnh hưởng bởi mức lương tối thiểu (Heckman cùng cộng sự, 1999; Angrist và Pischke 2008). Vì vậy, các biến như nghề nghiệp hay khu vực việc làm không được kiểm soát trong hồi quy này. Do không có số liệu về các biến thay đổi theo thời gian ở cấp huyện, chúng ta không thể kiểm soát các biến không thay đổi theo thời gian ở cấp huyện. Các biến cấp tỉnh đã được kiểm soát bằng các hiệu ứng cố định tỉnh – năm – tháng. Chúng ta sử dụng các biến phụ thuộc về tình trạng việc làm khác nhau⁸. Trong nghiên cứu này, công việc chính thức được định nghĩa là công việc có đóng BHXH. Về biến số số giờ làm việc, nghiên cứu sử dụng phép biến đổi log ($x+1$) để tránh các giá trị bằng không.

Tương tự như các nghiên cứu Nguyễn (2013) và Nguyễn (2024) đã thực hiện, nhóm nghiên cứu không tìm thấy tác động đáng kể của mức lương tối thiểu cấp vùng đối với tình trạng việc làm hay thất nghiệp. Trong bối cảnh Việt Nam có khu vực phi chính thức quy mô lớn và tỷ lệ thất nghiệp tương đối thấp, nghiên cứu không tìm thấy bằng chứng cho thấy việc điều chỉnh mức lương tối thiểu có tác động đáng kể về mặt thống kê đến các chỉ tiêu việc làm khác ở mức ý nghĩa 5%. Hệ số của biến lương tối thiểu có giá trị âm, nhưng cũng không có ý nghĩa thống kê trong hồi quy log giờ làm việc.

Bảng 4 trình bày các kết quả sử dụng số liệu của tất cả các cá nhân bao gồm cả người không làm việc và những lao động tự làm. Để ước lượng tác động của lương tối thiểu đến tiền lương, chúng tôi sử dụng mẫu những người lao động làm công hưởng lương. Bảng 5 trình bày tác động của mức lương tối thiểu đối với việc làm và lương tháng của những người lao động làm công hưởng lương. Kết quả cho thấy lương tối thiểu không có tác động có ý nghĩa thống kê lên khả năng có công việc chính thức hay công việc làm công hưởng lương. Tương tự, tác động của lương tối thiểu đến số giờ làm việc và lương của người lao động cũng không có ý nghĩa thống kê.

⁸ Các biến phụ thuộc bao gồm: 'thất nghiệp', 'đã làm việc trong bảy ngày qua', 'bị mất việc làm', 'có hợp đồng lao động cho công việc chính', 'có công việc được trả lương', 'có công việc chính thức', 'số giờ làm việc trong bảy ngày qua cho công việc chính' và 'tổng số giờ làm việc trong bảy ngày qua'.

► **Bảng 4: Hồi quy các biến việc làm của cá nhân từ 15-64 tuổi**

Biến giải thích	Biến phụ thuộc							
	Thất nghiệp (Có=1, Không=0)	Có làm việc trong 7 ngày qua (Có=1, Không=0)	Có việc làm hướng lương (Có=1, Không=0)	Đang làm công việc tự làm	Công việc có hợp đồng (Có=1, Không=0)	Có tham gia BHXH (Có=1, Không=0)	Logarit của số giờ làm việc trong 7 ngày qua (lao động đang làm việc)	Logarit của số giờ làm việc trong 7 ngày qua (bao gồm cả người không làm việc)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Logarit của lương tối thiểu tháng	-0,0072 (0,0086)	0,0015 (0,0168)	0,0728 (0,0508)	-0,0722 (0,0553)	0,0702 (0,0491)	0,0609 (0,0435)	-0,0174 (0,0554)	-0,0148 (0,0793)
Nam giới	0,0004 (0,0005)	0,0080** (0,0011)	0,0925** (0,0031)	-0,0865** (0,0032)	-0,0351** (0,0032)	-0,0415** (0,0031)	0,0649** (0,0025)	0,0918** (0,0051)
Tuổi	-0,0068** (0,0002)	0,0092** (0,0004)	0,0047** (0,0007)	0,0046** (0,0006)	0,0073** (0,0006)	0,0120** (0,0006)	0,0276** (0,0008)	0,0606** (0,0015)
Tuổi bình phương	0,0001** (0,0000)	-0,0001** (0,0000)	-0,0002** (0,0000)	0,0001** (0,0000)	-0,0001** (0,0000)	-0,0002** (0,0000)	-0,0004** (0,0000)	-0,0007** (0,0000)
Chưa tốt nghiệp tiểu học	Tham chiếu							
Tốt nghiệp tiểu học	-0,0040** (0,0004)	0,0059** (0,0007)	-0,0460** (0,0030)	0,0517** (0,0029)	-0,0037 (0,0033)	-0,0001 (0,0027)	0,0168** (0,0020)	0,0382** (0,0034)
Tốt nghiệp THCS	-0,0054** (0,0005)	0,0078** (0,0009)	-0,0435** (0,0036)	0,0510** (0,0035)	0,0445** (0,0040)	0,0444** (0,0034)	0,0244** (0,0024)	0,0527** (0,0044)
Tốt nghiệp THPT	-0,0016** (0,0000)	0,0069** (0,0000)	0,0401** (0,0000)	-0,0323** (0,0000)	0,2163** (0,0000)	0,2028** (0,0000)	0,0352** (0,0000)	0,0591** (0,0000)

Biến giải thích	Biến phụ thuộc							
	Thất nghiệp (Có=1, Không=0)	Có làm việc trong 7 ngày qua (Có=1, Không=0)	Có việc làm hưởng lương (Có=1, Không=0)	Đang làm công việc tự làm	Công việc có hợp đồng (Có=1, Không=0)	Có tham gia BHXH (Có=1, Không=0)	Logarit của số giờ làm việc trong 7 ngày qua (lao động đang làm việc)	Logarit của số giờ làm việc trong 7 ngày qua (bao gồm cả người không làm việc)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	(0,0006)	(0,0015)	(0,0052)	(0,0053)	(0,0052)	(0,0044)	(0,0032)	(0,0068)
Tốt nghiệp cao đẳng, ĐH	0,0069**	-0,0051	0,3176**	-0,3123**	0,6058**	0,6045**	-0,0247**	-0,0429**
	(0,0012)	(0,0030)	(0,0096)	(0,0101)	(0,0089)	(0,0081)	(0,0058)	(0,0134)
Thành thị	0,0071**	-0,0052**	0,0421**	-0,0460**	0,0285**	0,0248**	0,0262**	0,0062
	(0,0006)	(0,0013)	(0,0042)	(0,0044)	(0,0037)	(0,0034)	(0,0030)	(0,0055)
Biến giả cấp huyện	Có	Có	Có	Có		Có	Có	Có
Biến giả tỉnh-năm-tháng	Có	Có	Có	Có		Có	Có	Có
Hệ số cố định	0,2227**	0,7513**	-0,1298	0,8957*	-0,4665	-0,5196	3,3701**	2,4930**
	(0,0705)	(0,1358)	(0,4124)	(0,4494)	(0,4003)	(0,3551)	(0,4475)	(0,6392)
Số quan sát	5 125 793	5 125 793	5 125 793	5 125 793	4 724 056	4 724 056	4 933 784	5 125 793
R-bình phương	0,035	0,104	0,252	0,271	0,376	0,378	0,169	0,138

Chú thích: Sai số chuẩn ở trong ngoặc đơn. Sai số chuẩn cho phép tương quan trong huyện và tháng điều tra.

** p<0.01, * p<0.05.

Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTLĐVL 2012-23.

► **Bảng 5: Hồi quy các biến việc làm của người lao động làm công hưởng lương**

Biến giải thích	Biến phụ thuộc				
	Công việc có hợp đồng (Có=1, Không=0)	Có tham gia BHXH (Có=1, Không=0)	Logarit của số giờ làm việc trong 7 ngày qua	Logarit của tiền lương tháng	Logarit của tiền lương trung bình giờ
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Logarit của lương tối thiểu tháng	0,0567	0,0591	0,0222	0,0202	-0,0020
	(0,0519)	(0,0489)	(0,0396)	(0,0608)	(0,0652)
Nam giới	-0,1366**	-0,1338**	0,0295**	0,1821**	0,1526**
	(0,0057)	(0,0057)	(0,0016)	(0,0048)	(0,0043)
Tuổi	0,0138**	0,0267**	0,0037**	0,0498**	0,0461**
	(0,0008)	(0,0008)	(0,0003)	(0,0011)	(0,0010)
Tuổi bình phương	-0,0002**	-0,0004**	-0,0001**	-0,0006**	-0,0006**
	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)
Chưa tốt nghiệp tiểu học	Tham chiếu				
Tốt nghiệp tiểu học	0,0500**	0,0477**	0,0250**	0,0794**	0,0544**
	(0,0092)	(0,0077)	(0,0022)	(0,0075)	(0,0066)
Tốt nghiệp THCS	0,1862**	0,1694**	0,0342**	0,1451**	0,1109**
	(0,0098)	(0,0078)	(0,0030)	(0,0084)	(0,0072)
Tốt nghiệp THPT	0,4331**	0,4060**	0,0122**	0,2228**	0,2106**
	(0,0127)	(0,0099)	(0,0041)	(0,0095)	(0,0087)
Tốt nghiệp cao đẳng, ĐH	0,6480**	0,6660**	-0,0668**	0,4838**	0,5506**
	(0,0149)	(0,0125)	(0,0058)	(0,0124)	(0,0133)
Thành thị	0,0368**	0,0347**	0,0020	0,0412**	0,0392**
	(0,0052)	(0,0050)	(0,0026)	(0,0045)	(0,0043)
Biến giả cấp huyện	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả tỉnh * năm * tháng	Có	Có	Có	Có	Có
Hệ số cố định	-0,3375	-0,6526	3,5770**	7,2983**	2,2550**
	(0,4259)	(0,4009)	(0,3244)	(0,4965)	(0,5337)
Số quan sát	1 980 246	1 980 246	2 123 007	2 123 007	2 123 007
R-bình phương	0,402	0,402	0,193	0,406	0,422

Chú thích: Sai số chuẩn ở trong ngoặc đơn. Sai số chuẩn cho phép tương quan trong huyện và tháng điều tra.

** p<0.01, * p<0.05.

Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTLĐVL 2012–23.

Để đánh giá tác động của lương tối thiểu đối với việc làm của người lao động có thu nhập thấp, chúng tôi tập trung vào nhóm lao động có thu nhập dưới mức lương tối thiểu và lao động nằm trong nhóm 20% thu nhập thấp nhất cho mỗi năm tương ứng. Bảng 6 trình bày tác động của lương tối thiểu lên xác suất có việc làm chính thức (việc làm có tham gia BHXH) và việc làm có hợp đồng

lao động. Kết quả cho thấy lương tối thiểu không có tác động đáng kể lên các biến việc làm này đối với người lao động có mức lương thấp. Chúng ta lưu ý rằng nghiên cứu không ước lượng tác động của mức lương tối thiểu lên tiền lương của nhóm thu nhập thấp, vì mức lương được sử dụng để xác định người lao động có lương thấp đã có thể bị ảnh hưởng bởi mức lương tối thiểu.

► **Bảng 6: Hồi quy các biến “việc làm có hợp đồng lao động” và “việc làm chính thức” của người lao động có lương thấp**

Biến giải thích	Lao động có mức lương dưới lương tối thiểu giờ		Lao động có mức lương dưới lương tối thiểu tháng		10% lao động có mức lương tháng thấp nhất	
	Công việc có hợp đồng (Có=1, Không=0)	Có tham gia BHXH (Có=1, Không=0)	Công việc có hợp đồng (Có=1, Không=0)	Có tham gia BHXH (Có=1, Không=0)	Công việc có hợp đồng (Có=1, Không=0)	Có tham gia BHXH (Có=1, Không=0)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Logarit của lương tối thiểu	0,0935	0,1263	0,0861	0,1172	0,0011	0,0021
	(0,0997)	(0,0755)	(0,0845)	(0,0681)	(0,0823)	(0,0751)
Nam giới	0,0689**	0,0176**	0,0367**	0,0048	-0,0577**	-0,0608**
	(0,0066)	(0,0047)	(0,0050)	(0,0035)	(0,0048)	(0,0041)
Tuổi	0,0101**	0,0190**	0,0090**	0,0176**	0,0069**	0,0181**
	(0,0010)	(0,0010)	(0,0009)	(0,0009)	(0,0009)	(0,0008)
Tuổi bình phương	-0,0001**	-0,0002**	-0,0001**	-0,0002**	-0,0001**	-0,0002**
	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)
Chưa tốt nghiệp tiểu học	Tham chiếu					
Tốt nghiệp tiểu học	0,0717**	0,0384**	0,0622**	0,0311**	0,0623**	0,0392**
	(0,0051)	(0,0039)	(0,0038)	(0,0030)	(0,0039)	(0,0031)
Tốt nghiệp THCS	0,1970**	0,1108**	0,1887**	0,1024**	0,1914**	0,1297**
	(0,0075)	(0,0052)	(0,0062)	(0,0044)	(0,0054)	(0,0045)
Tốt nghiệp THPT	0,4232**	0,2770**	0,4518**	0,2970**	0,4557**	0,3488**
	(0,0096)	(0,0072)	(0,0091)	(0,0070)	(0,0075)	(0,0060)
Tốt nghiệp cao đẳng, ĐH	0,6687**	0,4970**	0,7336**	0,5661**	0,7360**	0,6359**
	(0,0149)	(0,0189)	(0,0105)	(0,0134)	(0,0078)	(0,0084)
Thành thị	0,0054	-0,0045	0,0158**	0,0091	0,0222**	0,0171**
	(0,0077)	(0,0063)	(0,0060)	(0,0049)	(0,0048)	(0,0042)
Biến giả cấp huyện	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả tỉnh * năm * tháng	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Hệ số cố định	-0,9338	-1,3313*	-0,8839	-1,2548*	-0,0312	-0,2408

Biến giải thích	Lao động có mức lương dưới lương tối thiểu giờ		Lao động có mức lương dưới lương tối thiểu tháng		10% lao động có mức lương tháng thấp nhất	
	Công việc có hợp đồng (Có=1, Không=0)	Có tham gia BHXH (Có=1, Không=0)	Công việc có hợp đồng (Có=1, Không=0)	Có tham gia BHXH (Có=1, Không=0)	Công việc có hợp đồng (Có=1, Không=0)	Có tham gia BHXH (Có=1, Không=0)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	(0,8138)	(0,6167)	(0,6879)	(0,5541)	(0,6674)	(0,6087)
Số quan sát	157 871	157 871	206 943	206 943	498 703	498 703
R-bình phương	0,330	0,272	0,367	0,305	0,332	0,310

Chú thích: Sai số chuẩn ở trong ngoặc đơn. Sai số chuẩn cho phép tương quan trong huyện và tháng điều tra.
 ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$.

Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTLĐVL 2012–23.

Để đánh giá xem mức lương tối thiểu cao hơn có ảnh hưởng tiêu cực đến việc làm của người lao động trong đại dịch COVID-19 hay không, nghiên cứu sử dụng mô hình tương tự trong Bảng 4 và Bảng 5 để ước lượng tác động này, dựa trên số liệu trong giai đoạn 2019–23. Kết quả được trình bày trong Bảng A.1 và Bảng A.2 trong Phụ lục 1. Tương tự như kết quả thu được từ Bảng 4 và Bảng 5, nghiên cứu không tìm thấy tác động đáng kể của mức lương tối thiểu đối với việc làm hoặc lương của người lao động trong giai đoạn 2019–23.

► 5.1.3. Tác động của lương tối thiểu lên hoạt động của doanh nghiệp

Bảng 7 và Bảng 8 trình bày ước lượng tác động của mức lương tối thiểu đối với kết quả kinh doanh của doanh nghiệp, sử dụng dữ liệu từ ĐTDN trong giai đoạn 2012–22. Ở Bảng 7, các biến đo lường kết quả kinh doanh của doanh nghiệp bao gồm doanh thu, lợi nhuận, giá trị gia tăng, tổng tài sản, mức độ tham gia xuất khẩu, tổng lương, số lượng người lao động, lương bình quân trên mỗi lao động và các khoản chi trả BHXH. Ở Bảng 8, chúng tôi xem xét tác động của lương tối thiểu lên các biến này trên cho mỗi lao động. Ngoài ra, trong bảng này chúng tôi cũng xem xét tác động lên số lượng lao động và tỷ lệ lao động nữ của doanh nghiệp. Các hồi quy kiểm soát trong mô hình hồi quy bao gồm loại hình sở hữu doanh nghiệp, hiệu ứng cố định theo huyện và hiệu ứng cố định theo tỉnh – năm; và không kiểm soát biến ngành kinh tế do biến này có thể bị tác động bởi lương tối thiểu.⁹ Trong tất cả các hồi quy, biến lương tối thiểu không có ý nghĩa

thống kê ở mức 5%. Chúng tôi cũng ước lượng tác động của mức lương tối thiểu sử dụng dữ liệu từ giai đoạn 2019–22. Ước tính từ dữ liệu ĐTDN giai đoạn 2019–22, được trình bày trong Bảng A.3 và Bảng A.4 trong Phụ lục, cho thấy không có tác động đáng kể của mức lương tối thiểu trong giai đoạn COVID-19. Như vậy, tương tự như các phát hiện về tác động không đáng kể của lương tối thiểu đối với việc làm của cá nhân, tác động của mức lương tối thiểu đối với kết quả kinh doanh của doanh nghiệp cũng không được tìm thấy.

Việc không tìm thấy tác động đáng kể của lương tối thiểu đối với việc làm và hoạt động của doanh nghiệp có thể phản ánh một số đặc điểm của cơ chế điều chỉnh lương tối thiểu và thị trường lao động Việt Nam. Trước hết, mức lương tối thiểu được xác định thông qua cơ chế đối thoại ba bên và thường cân nhắc đồng thời mục tiêu cải thiện thu nhập của người lao động, khả năng chi trả của doanh nghiệp và yêu cầu duy trì ổn định sản xuất, việc làm. Bên cạnh đó, một phần đáng kể của các đợt điều chỉnh lương tối thiểu nhằm bù đắp sự suy giảm sức mua do lạm phát, nên mức tăng thực tế của lương tối thiểu sau khi loại trừ yếu tố giá cả thường không lớn. Ngoài ra, thị trường lao động Việt Nam được đặc trưng bởi khu vực phi chính thức quy mô lớn và tỷ lệ thất nghiệp tương đối thấp, cho phép người lao động và doanh nghiệp có nhiều hình thức điều chỉnh linh hoạt hơn thay vì cắt giảm việc làm. Những yếu tố này có thể góp phần giải thích vì sao các đợt điều chỉnh lương tối thiểu trong giai đoạn nghiên cứu không tạo ra những thay đổi đáng kể có thể quan sát được đối với các chỉ tiêu việc làm và kết quả hoạt động của doanh nghiệp

⁹ Để kiểm tra tính vững của kết quả, nhóm nghiên cứu kiểm soát hiệu ứng cố định theo khu vực kinh tế và logarit quy mô lao động của doanh nghiệp trong các hồi quy. Kết quả vẫn tương tự, nghĩa là mức lương tối thiểu không ảnh hưởng đáng kể lên kết quả ở mức ý nghĩa 5%.

► **Bảng 7: Hồi quy kết quả hoạt động của doanh nghiệp**

Biến giải thích	Biến phụ thuộc							
	Logarit doanh thu	Logarit lợi nhuận	Logarit giá trị gia tăng	Logarit tổng tài sản	DN có tham gia xuất khẩu	Logarit tổng tiền lương	Logarit tổng mức đóng BHXH	Logarit tiền lương trung bình của lao động
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Logarit của lương tối thiểu tháng	-0,0016 (0,1969)	-0,0038 (0,1673)	-0,2057 (0,1532)	0,0414 (0,1192)	-0,0082 (0,0104)	-0,1795 (0,1522)	-0,1602 (0,1677)	-0,1032 (0,0852)
Doanh nghiệp tư nhân trong nước	Tham chiếu							
Doanh nghiệp nhà nước	0,5213** (0,0654)	1,2489** (0,0774)	0,7727** (0,0597)	0,0598 (0,0543)	0,0218** (0,0040)	0,9914** (0,0671)	1,2608** (0,0661)	0,0856** (0,0276)
Doanh nghiệp FDI	2,0165** (0,1022)	3,2829** (0,1147)	2,3918** (0,1123)	1,4474** (0,1453)	0,4703** (0,0270)	2,1880** (0,0945)	2,3880** (0,1161)	0,5543** (0,0162)
Doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài	2,0015** (0,0733)	3,1175** (0,0829)	2,2529** (0,0650)	1,3870** (0,0734)	0,3051** (0,0166)	2,0928** (0,0600)	2,2887** (0,0695)	0,6037** (0,0165)
Biến giả cấp huyện	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả tỉnh * năm * tháng	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Hệ số cố định	7,6777** (1,6200)	4,0765** (1,3728)	7,4595** (1,2596)	8,0910** (0,9811)	0,0885 (0,0860)	7,0494** (1,2506)	4,8323** (1,3844)	4,7824** (0,6998)
Số quan sát	5 232 809	2 583 066	5 555 734	6 133 253	5 834 072	5 068 178	4 391 919	5 021 796
R-bình phương	0,049	0,142	0,219	0,065	0,195	0,343	0,174	0,551

Chú thích: Sai số chuẩn trong ngoặc đơn. Sai số chuẩn tương quan trong huyện/quận.

** p<0.01, * p<0.05.

Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTDN 2012-22.

► **Bảng 8: Hồi quy quy mô lao động của doanh nghiệp và kết quả kinh doanh bình quân lao động**

Biến giải thích	Biến phụ thuộc						
	Logarit tổng số lao động	Logarit số lao động nữ	Logarit doanh thu bình quân một lao động	Logarit lợi nhuận bình quân một lao động	Logarit giá trị gia tăng bình quân một lao động	Logarit tài sản bình quân một lao động	Logarit chi phí đóng BHXH bình quân một lao động
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Logarit của lương tối thiểu tháng	-0,0501	-0,0230	-0,1040	-0,1095	-0,1807	0,0914	-0,1221
	(0,0943)	(0,0824)	(0,2404)	(0,1856)	(0,1327)	(0,1454)	(0,1185)
Doanh nghiệp tư nhân trong nước	Tham chiếu						
Doanh nghiệp nhà nước	0,6684**	0,7983**	-0,0188	0,3153**	0,1278**	-0,5441**	0,4166**
	(0,0399)	(0,0492)	(0,0441)	(0,0529)	(0,0348)	(0,0364)	(0,0269)
Doanh nghiệp FDI	1,3102**	1,5333**	0,4988**	1,7119**	0,9832**	-0,1160**	0,9714**
	(0,1013)	(0,1111)	(0,0387)	(0,0744)	(0,0287)	(0,0441)	(0,0388)
Doanh nghiệp liên doanh với nước ngoài	1,2282**	1,3974**	0,7922**	1,9991**	1,1080**	0,1790**	0,8925**
	(0,0518)	(0,0481)	(0,0585)	(0,0600)	(0,0354)	(0,0541)	(0,0313)
Biến giả cấp huyện	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả tỉnh * năm * tháng	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Hệ số cố định	2,2515**	1,0376	6,7253**	2,9111	5,5968**	6,1135**	2,8431**
	(0,7749)	(0,6774)	(1,9778)	(1,5234)	(1,0912)	(1,1971)	(0,9781)
Số quan sát	5 284 881	4 943 225	5 342 461	2 657 182	5 637 425	6 208 811	4 484 201
R-bình phương	0,101	0,108	0,030	0,132	0,267	0,063	0,309

Chú thích: Sai số chuẩn trong ngoặc đơn. Sai số chuẩn tương quan trong huyện/quận.

** p<0.01, * p<0.05.

Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTDN 2012–22.

▶ 5.1.4. Tác động khác biệt giữa các nhóm

Để đo lường tác động của lương tối thiểu lên các nhóm lao động khác nhau, nhóm nghiên cứu ước lượng tác động của lương tối thiểu lên việc làm và tiền lương cho từng nhóm lao động, sử dụng cùng mô hình hồi quy như trong các bảng trước. Do mức lương tối thiểu được thiết lập với mục đích chính là bảo vệ người lao động có mức lương thấp, nhóm nghiên cứu đã tập trung vào tác động của mức lương tối thiểu lên xác suất có việc làm hưởng công ăn lương và mức lương hàng tháng.

Bảng A.5 và Bảng A.6 trong Phụ lục 1 trình bày kết quả hồi quy xác suất có việc làm có lương dựa trên mức lương tối thiểu cho các nhóm dân cư khác nhau, được phân tổ theo giới tính, độ tuổi, khu vực nông thôn/thành thị, và trình độ học vấn. Bảng A.7 và Bảng A.8 trình bày hồi quy mức lương hàng tháng theo mức lương tối thiểu và các biến kiểm soát khác cho người lao động thuộc mỗi ngành nghề trong 15 ngành kinh tế. Ngoài ra, ước lượng tác động của mức lương tối thiểu trên các nhóm dân cư khác nhau cũng được trình bày tại Bảng A.9 đến Bảng A.11. Đối với số liệu doanh nghiệp, chúng tôi cũng ước lượng tác động của mức lương tối thiểu lên lợi nhuận và số lượng lao động của các doanh nghiệp thuộc theo từng ngành thuộc 15 ngành kinh tế. Kết quả được trình bày ở các Bảng A.12 đến Bảng A.15.

Việc dân số được chia thành các nhóm nhỏ khác nhau mang đến thách thức kiểm định khi phân tích cho nhiều nhóm. Số lượng nhóm tăng lên làm tăng khả năng ngẫu nhiên phát hiện ra tác động có ý nghĩa thống kê. Giá trị p-value thể hiện tỷ lệ dương tính giả trên tất cả các kết quả. Để giải quyết vấn đề này, chúng tôi tính toán giá trị q (tỷ lệ sai phát hiện) theo phương pháp của Simes (1986). Giá trị q phản ánh tỷ lệ dương tính giả trong các kết quả có ý nghĩa thống kê, vì vậy giảm khả năng phát hiện tác động có ý nghĩa thống kê một cách ngẫu nhiên như giá trị p. Đối với kết quả phân tích tác động được trình bày trong phần phụ lục, nghiên cứu sử dụng giá trị q để giải thích mức ý nghĩa thống kê. Kết quả cho thấy tác động của mức lương tối thiểu không có ý nghĩa thống kê ở mức 5% trong tất cả các hồi quy cho các nhóm. Đối với tất cả các nhóm lao động, nghiên cứu không tìm thấy tác động có ý nghĩa thống kê của mức lương tối thiểu lên xác suất có việc làm có lương cũng như mức lương hàng tháng. Tương tự, nhóm nghiên cứu cũng không phát hiện tác động có ý nghĩa của mức lương tối

thiểu lên lợi nhuận và số lượng lao động của các doanh nghiệp trong các ngành kinh tế khác nhau.

5.2. Phân tích dữ liệu định tính

Hợp phần định tính của nghiên cứu này xem xét tác động của việc điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng lên các khía cạnh khác nhau của doanh nghiệp và người lao động, thông qua các cuộc phỏng vấn sâu với các đối tượng liên quan.

▶ 5.2.1. Tác động của lương tối thiểu đến doanh nghiệp

Kết quả các cuộc phỏng vấn định tính cho thấy đối với doanh nghiệp, chi phí sản xuất và khả năng cạnh tranh là hai khía cạnh chịu tác động lớn nhất từ lương tối thiểu. Phần phân tích sau đây sẽ làm rõ và thảo luận về các tác động đó cũng như cách thức doanh nghiệp đã thích ứng với việc điều chỉnh lương tối thiểu.

5.2.1.1. Tác động đến chi phí sản xuất của doanh nghiệp

Dựa trên các kết quả của hợp phần nghiên cứu định tính, nhìn chung việc tăng lương tối thiểu có những tác động tức thời đến chi phí sản xuất của doanh nghiệp, chủ yếu liên quan đến chi phí lao động và chi phí nguyên vật liệu đầu vào.

a. Về chi phí lao động

Nhìn chung, việc điều chỉnh mức lương tối thiểu có tác động đến chi phí lao động của doanh nghiệp. Tác động này được một số đại diện doanh nghiệp nhận định là “không có ảnh hưởng gì nhiều” so với chi phí vận hành của doanh nghiệp.¹⁰ Tuy nhiên, một số doanh nghiệp khác cho rằng họ chịu tác động “tương đối nhiều” tới chi phí lao động. Theo chia sẻ của một đại diện doanh nghiệp lớn trong ngành dệt may có quy mô khoảng 7.000 lao động, với mức điều chỉnh tăng từ 280 nghìn đồng/tháng cho mỗi lao động như hiện nay, chi phí liên quan đến lao động của doanh nghiệp mỗi năm sẽ “tăng khoảng 5 tỷ”. Mức tăng này chủ yếu đến từ việc điều chỉnh mức đóng BHXH và mức lương của người lao động.

Báo cáo của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội năm 2019 chỉ ra rằng việc điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng dự kiến năm 2020 chủ yếu tác động vào chi phí đóng BHXH, vì đa phần mức lương bình quân thấp nhất mà các doanh nghiệp thực trả cho

¹⁰ Nội dung trả lời phỏng vấn định tính của đối tượng tham gia nghiên cứu. Danh mục người trả lời được trình bày ở Phụ lục 2.

¹¹ Tham khảo thêm tại: <https://www.molisa.gov.vn/baiviet/220950?tintucID=220950>

người lao động đã cao hơn khoảng từ 8-12% so với mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.¹² Kết quả từ hợp phần định tính cũng cho thấy tác động rõ ràng và rộng rãi nhất của lương tối thiểu vùng là làm tăng chi phí BHXH của doanh nghiệp. Theo quy định hiện hành, mức tiền đóng BHXH bắt buộc của doanh nghiệp “không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng tại thời điểm đóng”.¹³ Do vậy, các doanh nghiệp có hình thức trả lương theo thời gian hay trả lương theo sản phẩm đều căn cứ vào mức lương tối thiểu vùng để xây dựng mức lương cơ bản – mức thu nhập chưa bao gồm các khoản phụ cấp, tiền thưởng hay phúc lợi. Mức lương này được dùng làm căn cứ đóng BHXH cho người lao động (chi tiết xem tại Phụ lục 3). Theo kết quả hợp phần định tính, 7 trong 10 doanh nghiệp được phỏng vấn điều chỉnh tăng mức đóng BHXH với mức tăng từ 280-300 nghìn đồng cho toàn bộ người lao động ngay sau khi điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng vào tháng 7 năm 2024.

Bên cạnh tác động về chi phí đóng BHXH, đối với những doanh nghiệp có sử dụng mức lương tối thiểu vùng làm một trong những biến số để xây dựng thang bảng lương cho người lao động, việc tăng mức lương tối thiểu vùng sẽ làm tăng cả chi phí lương cho lao động. Cụ thể, với doanh nghiệp sử dụng mức lương tối thiểu vùng làm mức lương bậc thấp nhất, mỗi bậc tiếp theo cao hơn bậc dưới liền kề một tỷ lệ nhất định. Khi lương tối thiểu vùng được điều chỉnh, không chỉ có chi phí BHXH tăng, mà chi phí lương cho người lao động cũng tăng đồng loạt ở các bậc lương, đảm bảo sự phân hóa giữa những nhóm người lao động với tay nghề hoặc thâm niên khác nhau.

Ví dụ như là năm 2021 tới 2023 thì mức lương tối thiểu là 4680 [bốn triệu sáu trăm tám mươi nghìn đồng] đi, đó thì là trước 2024 thì mình sẽ xây dựng trên cơ sở đó, vậy là bậc 1 sẽ là 4680 nhân 5%, là cái [bậc lương] không có tay nghề đó, rồi từ tay nghề sau mình sẽ nhân lên thêm 7%. Thì bắt đầu tới tháng 7 năm 2024, khi mức lương tối thiểu tăng lên là 4960, thì mình lại lấy mức lương cơ sở 4960 đó lại trở thành mức lương ban đầu để cho mình lấy thành bậc 1. Như vậy các bậc sau là cứ 5% nhân, nhân lên. Đấy cái cách mà công ty mình đang làm là làm theo hướng như vậy. Thì hiển nhiên nó như vậy thì cái năm 2025 hay 2026 gì đó và nếu mà Nhà nước tiếp tục ra mức lương tối thiểu nữa, thì mình lại dựa vào mức tối thiểu đó để mình làm thành bậc 1.

Nguồn: Nội dung trả lời phỏng vấn định tính của đối tượng tham gia nghiên cứu.

Về tác động của lương tối thiểu đến chi phí nhân công của doanh nghiệp, ảnh hưởng từ yếu tố dư luận xã hội cũng là một yếu tố nổi bật được đề cập trong các cuộc phỏng vấn định tính. Theo đó, thông tin về chính sách điều chỉnh lương tối thiểu vùng được công bố rộng rãi tạo ra một làn sóng kỳ vọng về việc được tăng lương từ người lao động, bất kể mức lương của họ cao hay thấp hơn mức lương tối thiểu vùng. Theo chia sẻ của một số người lao động, trước mỗi lần điều chỉnh lương tối thiểu, người lao động trong nhà máy thường chủ động “thăm khảo”, “nghe ngóng” thông tin về việc tăng lương từ các doanh nghiệp khác để có căn cứ nêu ý kiến với doanh nghiệp về việc điều chỉnh lương so sánh với công ty hiện tại (chi tiết tại Mục 5.2.2.3). Nói cách khác, bên cạnh yêu cầu về tuân thủ quy định pháp luật đối với những doanh nghiệp có mức lương thấp nhất trong thang bảng lương được xây dựng sát với mức lương tối thiểu vùng, việc điều chỉnh lương tối thiểu còn gây áp lực cho các doanh nghiệp tăng lương cho người lao động thông qua tác động đến tâm lý của người lao động, cho dù có thể mức lương của doanh nghiệp đã cao hơn mức lương tối thiểu hiện hành và vẫn chưa đến kỳ xét tăng lương định kỳ của doanh nghiệp.

Cái nộp lương bảo hiểm [ý nói phần lương dùng để đóng BHXH] của anh là tốt hơn [cao hơn so với mức lương tối thiểu]! Thế nhưng mà khi mà anh chưa đến kỳ xét mà tối thiểu vùng tăng một cái là một cái bài ca là anh em là “Nhà nước tăng rồi mà chúng tôi chẳng tăng?”.

Nguồn: Nội dung trả lời phỏng vấn định tính của đối tượng tham gia nghiên cứu.

Bên cạnh động thái từ phía người lao động, động thái từ các doanh nghiệp trong vùng và trong ngành cũng có thể là yếu tố ảnh hưởng đến quyết định điều chỉnh lương của doanh nghiệp. Cụ thể, để thu hút lao động, doanh nghiệp cần đảm bảo mức lương cạnh tranh phù hợp với thị trường lao động hiện tại. Do đó, theo một số đại diện doanh nghiệp tham gia nghiên cứu, khi mức lương tối thiểu tăng, doanh nghiệp cũng phải “nghe ngóng” về quyết định cũng như mức điều chỉnh của các doanh nghiệp đối thủ để có những điều chỉnh phù hợp, nếu không họ sẽ phải đối mặt với tình trạng mất lao động sang công ty khác.

¹² Điểm 2.6 Khoản 2 Điều 6 Quyết định 595/QĐ-BHXH quy định mức tiền lương tháng đóng BHXH bắt buộc.

¹³ Theo Điều 90 và Điều 93 Bộ luật Lao động Việt Nam 2019.

b. Về chi phí nguyên vật liệu đầu vào

Bên cạnh các chi phí về lao động, việc các khâu thượng nguồn trong chuỗi cung ứng phải tăng giá sản phẩm do áp lực từ việc điều chỉnh mức lương tối thiểu kéo theo tác động gián tiếp lên chi phí nguyên vật liệu đầu vào trong sản xuất của doanh nghiệp. Theo đại diện của một doanh nghiệp dệt may, “Thực tế thì khi mà cái chi phí tiền lương nó tăng thì nó sẽ kéo theo toàn bộ chi phí tăng hết, ví dụ như chi phí về nguyên vật liệu này... Tăng lương thì cái gì cũng tăng theo cả”. Cũng đồng quan điểm, đại diện một doanh nghiệp thủy sản cho rằng “Cái tiền lương tối thiểu vùng mà tăng lên thì ... chi phí công ty là tăng lên. Mà nó [lương tối thiểu] tăng lên một cái là tất cả nguyên liệu, vật liệu cũng tăng hết, đồng loạt tăng hết”. Trong khi đó, “giá ký với khách hàng thì không có tăng được”, điều này tạo ra nhiều áp lực cho doanh nghiệp.

5.2.1.2. Tác động đến năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp trong thị trường quốc tế

Qua các cuộc phỏng vấn định tính, nhiều đại diện doanh nghiệp đã nhận định việc tăng tiền lương tối thiểu có ảnh hưởng tiêu cực đến lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp trong thị trường quốc tế. Cụ thể, đại diện các doanh nghiệp chia sẻ mức lương của Việt Nam hiện đang cao hơn các nước ở khu vực lân cận, từ đó chi phí nhân công cũng đã cao hơn. Theo những người này, mặc dù mức lương như trong chính sách lương tối thiểu vùng không quá cao,¹⁴ nhưng “tính ra những cái chi phí khác cộng lại” thì cũng thành một khoản khá lớn. Đại diện một doanh nghiệp dệt may minh họa thách thức này bằng cách so sánh chi phí nhân công của Việt Nam với Bangladesh, nhấn mạnh rằng chi phí nhân công của Bangladesh rẻ hơn “rất là nhiều luôn chứ không phải là rẻ hơn một phần”, khiến cho các doanh nghiệp Việt Nam khó lấy được đơn hàng từ các công ty mẹ hơn.¹⁵ Tương tự, một đại diện doanh nghiệp khác nói rằng, một số nước như Myanmar còn có chính sách mở, không yêu cầu doanh nghiệp đóng BHXH hay chi trả phụ cấp ăn ở cho người lao động, mặc dù năng suất lao động của người lao động cũng “tương đương với người ở bên mình”;¹⁶

vậy nên chi phí nhân công sẽ ở mức cạnh tranh hơn nhiều so với Việt Nam.

Ngoài ra, một số đại diện doanh nghiệp chia sẻ, khi lương tối thiểu tăng, chi phí sản phẩm cũng sẽ tăng theo, dẫn đến doanh nghiệp sẽ phải thương lượng lại với khách hàng về báo giá sản phẩm. Việc thương lượng được nhận định là “có những cái khó khăn” do không thể giải trình với khách hàng là “Nhà nước tăng lương và tôi phải tăng cái chi phí đó”. Điều này đặc biệt ảnh hưởng đến ngành may mặc, do đây “không phải là cái ngành thiết yếu” – không sản xuất hàng hoá thiết yếu, dẫn đến nguồn cầu không còn “dồi dào như ngày xưa” trong bối cảnh kinh tế quốc tế có phần suy thoái như hiện tại. Vì vậy, việc đưa giá nhân công cao hơn khiến bản thân doanh nghiệp cũng sẽ “không tự tin” vì có nhiều khả năng rủi ro “không nhận được đơn hàng”. Khách hàng thân quen có thể thấy việc tăng chi phí là “hợp tình hợp lý” nếu doanh nghiệp có thể giải thích hợp lý. Tuy nhiên, doanh nghiệp vẫn đối mặt rủi ro đánh mất khách hàng nếu khách hàng “đang khó khăn”.

Cần lưu ý rằng hai ngành được lựa chọn để tiến hành nghiên cứu định tính đều là hai ngành thâm dụng lao động; do vậy, chi phí nhân công là một yếu tố đầu vào quan trọng của doanh nghiệp. Nghiên cứu về ngành may mặc cũng như ngành chế biến thủy hải sản ở Việt Nam đã chỉ ra rằng nhân công giá rẻ là ưu thế cạnh tranh của Việt Nam trong hai ngành này ở thời điểm hiện tại (xem Phan 2017; Nhung & Thuy 2018). Vì vậy, việc tăng mức lương tối thiểu được nhận định là làm giảm ưu thế cạnh tranh này của doanh nghiệp trên thị trường quốc tế khi góp phần làm tăng chi phí nhân công của doanh nghiệp.

Chính sách lương tối thiểu chỉ là một trong nhiều yếu tố ảnh hưởng đến chi phí nhân công của Việt Nam. Dữ liệu định tính cho thấy rằng, doanh nghiệp phải cân nhắc đến mức sống khi xây dựng thang bảng lương để đảm bảo tiêu chuẩn về “mức lương đủ sống” của khách hàng quốc tế, cũng như có thể cạnh tranh thu hút lao động với các doanh nghiệp cùng ngành hay cùng vùng. Như vậy, mặc

¹⁴ Theo ước tính của ILO (2023b), mức lương tối thiểu tháng tại Việt Nam vào tháng 12/2019 chuyển đổi theo ngang giá sức mua bằng đồng Đô la Mỹ là 437 Đô la, thấp hơn Indonesia (461 Đô la), Pakistan (472 Đô la), Thái Lan (638 Đô la), Malaysia (654 Đô la), nhưng cao hơn các nước như Nepal (418 Đô la), Philippines (411 Đô la) và Bangladesh (254 Đô la).

¹⁵ So với Bangladesh, mức lương tối thiểu theo tháng tại Việt Nam cao hơn. Gần đây, vào tháng 12/2023, Ủy ban Tiền lương tối thiểu Bangladesh đã ấn định mức lương tối thiểu cập nhật trong ngành may mặc là 12.500 Bangladeshi taka, tương đương 113 Đô la Mỹ (Wage Trends: Bangladesh - Fair Labour Association, 2025). Trong khi đó, mức lương tối thiểu theo tháng ở Việt Nam dao động trong khoảng từ VND 3.250.000 đến VND 4.680.000 (133 Đô la Mỹ đến 192 Đô la Mỹ).

¹⁶ Đây là quan điểm của một đại diện doanh nghiệp khi đang đề cập đến năng suất lao động của người lao động trong ngành may mặc. Mặc dù không có số liệu thống kê cụ thể về năng suất lao động theo ngành để so sánh, số liệu thống kê của ILO về năng suất lao động của các quốc gia có thể được sử dụng làm công cụ tham khảo, không nhằm mục đích so sánh. Theo đó, năng suất lao động trong định nghĩa của ILO thể hiện tổng sản lượng đầu ra (được đo bằng GDP) được tạo ra trên một đơn vị lao động (được đo bằng số người có việc làm hoặc số giờ làm việc) trong một khoảng thời gian tham chiếu nhất định. Theo số liệu thống kê của ILO, năng suất lao động của Myanmar là 5,8 đô la cho một giờ làm việc trong khi của Việt Nam là 12,4 đô la cho một giờ làm việc (Statistics on Labour Productivity - ILOSTAT 2024).

dù việc tăng lương tối thiểu vùng có thể có những ảnh hưởng nhất định mang tính tức thời đến chi phí nhân công của doanh nghiệp, xét về tổng thể, yêu cầu về mức sống của người dân và sự cạnh tranh trên thị trường lao động mới là yếu tố quan trọng dẫn đến chi phí nhân công của Việt Nam ở mức cao so với các quốc gia được nhắc đến ở trên.

Về tác động tức thời của việc điều chỉnh lương tối thiểu lên chi phí nhân công, dữ liệu định tính cũng cho thấy cách thức doanh nghiệp đã thích ứng với việc điều chỉnh lương tối thiểu trong việc đảm bảo năng lực cạnh tranh. Nhiều doanh nghiệp cũng chia sẻ rằng khi lương tối thiểu tăng, doanh nghiệp có thể tìm được các cách thức thích ứng khác để có thể tăng thu nhập của người lao động mà vẫn cân bằng được chi phí sản xuất, ví dụ như đầu tư máy móc thiết bị hay cải tiến quy trình sản xuất, từ đó tăng năng suất làm việc của người lao động; cắt giảm các chi phí không cần thiết (chi tiết xem tại Mục 5.2.1.3).

Một điểm quan trọng cần lưu ý đã được trình bày trong các nghiên cứu về các ngành thâm dụng lao động nói chung và ngành may mặc nói riêng là lợi thế về nhân công giá rẻ của Việt Nam chỉ là một lợi thế mang tính thời điểm (Nadvi và cộng sự 2004), do tốc độ phát triển kinh tế của Việt Nam đang cùng lúc kéo mức sống của người lao động và chi phí nhân công của doanh nghiệp lên cao. Vì vậy, để phát triển một cách bền vững, các doanh nghiệp cần có những chiến lược phù hợp và tìm kiếm những ưu thế khác ngoài nhân công giá rẻ (Nadvi và cộng sự 2004; Herr và cộng sự 2016; Phan 2017; Nhung và Thuy 2018). Dữ liệu định tính cũng thể hiện mặc dù chi phí nhân công có phần cao hơn một số nước cùng khu vực, doanh nghiệp cũng nhận thấy Việt Nam cũng có nhiều yếu tố khác thu hút đầu tư/đơn hàng như ổn định về mặt chính trị, tay nghề và chất lượng sản phẩm tốt. Do đó, các doanh nghiệp có thể xây dựng chiến lược thích nghi với chi phí nhân công gia tăng, như sẽ được trình bày ở phần tiếp sau.

5.2.1.3. Cách thức doanh nghiệp thích ứng

Như đã phân tích ở trên, việc tăng mức lương tối thiểu có khả năng ảnh hưởng trực tiếp tới chi phí và khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Kết hợp với tính cạnh tranh cao của thị trường và những rào cản nhất định trong việc điều chỉnh doanh thu đầu ra của sản phẩm, các doanh nghiệp có thể phải đối mặt với sự suy giảm của biên lợi nhuận. Khi đó, các doanh nghiệp bắt buộc phải tìm các cách thức để thích ứng với sự điều chỉnh lương tối thiểu.

Một nghiên cứu trước đây của Nguyen (2017) cho thấy dưới áp lực của lương tối thiểu, doanh nghiệp có xu hướng gia tăng mức tài sản ở một mức độ nào đó, đặc biệt là các tài sản cố định, để bù đắp cho chi phí nhân công gia tăng. Kết quả hợp phần định tính của nghiên cứu này cũng chỉ ra rằng các doanh nghiệp thường đầu tư vào máy móc và công nghệ sản xuất nhằm tăng năng suất, giảm phụ thuộc vào lao động, và qua đó giảm mức độ ảnh hưởng của lương tối thiểu. Theo nhận định của đại diện một doanh nghiệp lớn trong ngành dệt may, “hiện nay đa số các công ty là cũng đều rất là chịu khó về cái đầu tư [thiết bị]”. Thậm chí đối với các doanh nghiệp có điều kiện hạn chế, cải thiện công nghệ nhằm tăng năng suất vẫn được ưu tiên. Các doanh nghiệp được phỏng vấn cho rằng những khoản đầu tư này đem lại lợi ích kinh tế cho doanh nghiệp thông qua việc gia tăng năng suất lao động. Một đại diện khác trong ngành dệt may cho biết: “thay vì ngày xưa là mình cần 10 người đóng lên 1 cái container thì bây giờ là mình đã đầu tư được một cái dàn là tự động bằng chuyền lên thì mình cần 5 người là đóng lên được rồi”. Việc tăng năng suất giúp doanh nghiệp giảm thiểu chi phí sản xuất của mỗi đầu sản phẩm, “phù hợp với cái mức chi phí và cân bằng giữa chi phí và lợi nhuận”.

Ngoài ra, đại diện các doanh nghiệp cũng cho biết doanh nghiệp cũng chú trọng đến việc rà soát và cắt giảm các chi phí không thiết yếu. Do các doanh nghiệp thường nhận đơn hàng trước và sản xuất sau, việc điều chỉnh giá sản phẩm bán ra khi lương tối thiểu thay đổi là rất khó. Một đại diện doanh nghiệp cho biết khi doanh nghiệp điều chỉnh lương cho người lao động tăng lên “nhưng Đô xuất đi” không lên theo, lợi nhuận đương nhiên sẽ giảm đi. Khi đó, doanh nghiệp sẽ cần rà soát những chi phí có thể giảm được để bù lại mức tăng lương tối thiểu. Một đại diện doanh nghiệp lớn trong ngành dệt may cho biết “Năm nay, chi phí tăng lên 7% dựa trên mức lương tối thiểu tăng, thì giờ ông [lãnh đạo doanh nghiệp] muốn giảm chi phí đó xuống 5%. Vậy thì có chi phí nào có thể giảm được không, ví dụ như là chi phí điện, nước, rồi chi phí văn phòng phẩm, rồi chi phí mua sắm, thì lúc đó thì các bộ phận bên thu mua họ sẽ dựa vào cái lượng chi phí của họ để họ tính. Rồi bắt đầu là họ sẽ đưa cái danh sách ví dụ như là giấy, thay vì ngày xưa sử dụng cái loại giấy dày là một mi [ý nói 1 milimet], bây giờ họ sẽ chuyển qua cái loại giấy khác là nó mỏng hơn, sẽ giảm được [chi phí] cho nhà máy là 2 tới 3%.”

Clemen (2021) nhấn mạnh rằng một trong những cách doanh nghiệp có thể thích ứng với việc tăng lương là điều chỉnh điều kiện làm việc, chẳng hạn

như tăng yêu cầu về nỗ lực làm việc. Điều này cũng được một doanh nghiệp trong ngành dệt may chia sẻ trong phỏng vấn. Cụ thể, cùng thời điểm doanh nghiệp điều chỉnh tăng tiền lương trên sản phẩm và mức đóng BHXH cho người lao động, mức sản lượng để người lao động đạt được thưởng hiệu suất cũng có thể tăng theo. Đối với một doanh nghiệp dệt may, “trước đây thì có thể là người ta [công ty] giao cho sản lượng 1 chuyền, mặc dù ăn lương sản phẩm, là khoảng 800 sản phẩm... bây giờ làm 850 đi hoặc là 900, để xem cái mức độ tiếp cận của người lao động như thế nào. Thì lúc đó vì một cái lý do nào đó công nhân mình là phải tích cực hơn, phải làm tích cực hơn.” Ở một doanh nghiệp dệt may khác, công đoàn của doanh nghiệp có thể tổ chức các phong trào thi đua để người lao động nỗ lực hơn, và “người ta tăng được năng suất thì cái phần tăng đấy khi nó bù vào với cái chi phí đấy [tăng lương] thì có khi nó [doanh nghiệp] không bị ảnh hưởng nhiều lắm” – đại diện công đoàn chia sẻ.

Bên cạnh đó, dữ liệu định tính còn cho thấy mức lương tối thiểu vùng có những ảnh hưởng nhất định tới quyết định lựa chọn địa bàn đầu tư của doanh nghiệp. Theo chia sẻ của các doanh nghiệp tham gia trả lời phỏng vấn, lựa chọn địa bàn thuộc các vùng có mức lương tối thiểu thấp có thể góp phần tiết kiệm chi phí nhân công cho doanh nghiệp. Mặc dù mức chênh lệch giữa các khu vực lương có thể không quá cao trên một đầu người, con số này sẽ trở nên đáng kể khi xét về quy mô lao động cũng như sự phát triển lâu dài của doanh nghiệp. Ngoài ra, các khu vực ở vùng lương thấp hơn thường sẽ là khu vực nông thôn, được doanh nghiệp đánh giá là có nguồn lao động trẻ khá dồi dào so với các khu vực khác. Tuy dữ liệu định tính thu được trong nghiên cứu về khía cạnh này còn hạn chế, nhưng cũng đã góp phần gợi mở hướng nghiên cứu sâu hơn về tiềm năng của chính sách lương tối thiểu trong việc thu hút đầu tư về những vùng kém phát triển kinh tế hơn, từ đó giảm chênh lệch phát triển vùng ở Việt Nam.

Thực ra đấy (chính sách lương tối thiểu) cũng là một yếu tố để cân nhắc, vì thứ nhất nó cũng ảnh hưởng đến chi phí, thứ hai là đối với những vùng mức lương và các chi phí nó đang thấp thì nó cũng có những cái thuận lợi trong việc mình các chi phí hoạt động, thứ hai là các việc mà tuyển dụng lao động, nó cũng thuận lợi hơn.

Nguồn: Nội dung trả lời phỏng vấn định tính của đối tượng tham gia nghiên cứu.

▶ 5.2.2. Tác động của lương tối thiểu đến người lao động

Phần này của nghiên cứu tập trung phân tích và thảo luận về tác động của lương tối thiểu đến người lao động trên một số khía cạnh như thu nhập, phúc lợi BHXH, sự tham gia của người lao động trong thương lượng tập thể về lương tại doanh nghiệp, và sự dịch chuyển của người lao động giữa các khu vực theo vùng lương.

5.2.2.1. Tác động đến thu nhập của người lao động

Mặc dù dữ liệu định lượng của nghiên cứu chỉ ra tác động không đáng kể của việc tăng lương tối thiểu đến thu nhập hàng tháng của người lao động về tổng thể, dữ liệu định tính cho thấy việc điều chỉnh lương tối thiểu có thể ảnh hưởng đến thu nhập của cá nhân người lao động theo những cách khác nhau, tùy thuộc vào cơ chế xác định và điều chỉnh lương của doanh nghiệp (xem chi tiết về cơ chế xác định lương của doanh nghiệp tại Phụ lục 3).

Theo kết quả phỏng vấn định tính, có 7 trong 10 doanh nghiệp được phỏng vấn thực hiện tăng lương cơ bản cho toàn bộ người lao động với mức tăng từ 280-300 nghìn đồng/tháng ngay sau khi Nghị định 74/2024/NĐ-CP¹⁷ quy định mức tăng này trong lương tối thiểu theo vùng. Điều chỉnh này đã có những tác động tức thời đến thu nhập của người lao động. Với người lao động nhận lương theo thời gian, thu nhập thực nhận hàng tháng tăng thêm một khoản tương đương với mức tăng lương cơ bản sau khi trừ đi các khoản phải nộp theo quy định, do lương cơ bản là một cấu phần trong thu nhập hàng tháng. Mức tăng về giá trị tuyệt đối là như nhau với tất cả người lao động không phân biệt hệ số hay bậc lương. Ngoài ra, ở một số doanh nghiệp tham gia nghiên cứu, thu nhập từ việc tăng ca cũng sẽ tăng một mức nhất định, do tiền tăng ca được tính trên cơ sở lương cơ bản trung bình theo giờ. Đối với người lao động nhận lương theo sản phẩm, tác động của việc tăng lương cơ bản có sự khác biệt theo năng suất lao động. Thu nhập hàng tháng của người lao động có năng suất cao hầu như không bị ảnh hưởng, còn người lao động có năng suất thấp được hưởng lợi từ việc tăng lương cơ bản do doanh nghiệp có cơ chế “bù lương” (xem chi tiết tại Phụ lục 3). Người lao động thuộc diện “được bù lương” thường là những lao động mới, tay nghề còn yếu; do đó, năng suất của họ chưa đạt mức tối thiểu. Việc hưởng lợi do cơ chế “bù lương” có thể lý giải hợp lý cho kết quả về tác động tích

¹⁷ Nghị định 74/2024/NĐ-CP có hiệu lực từ 1/7/2024.

cực của lương tối thiểu đến nhóm lao động có thu nhập thấp theo một vài nghiên cứu gần đây của Nguyễn (2024), Saltiel và Urzua (2020), và Dube (2019). Ngoài ra, cũng có ý kiến cho rằng, việc tăng lương “cũng là cái động lực để người ta [nhóm lao động năng suất thấp] cố gắng và tập trung hơn”, từ đó nâng cao năng suất lao động và thu nhập.

Bên cạnh đó, một số động thái khác của doanh nghiệp cũng có thể tác động đến thu nhập của người lao động - mặc dù đó không phải là tác động tức thời ngay tại thời điểm lương tối thiểu được điều chỉnh. Chẳng hạn, 3 trong 10 doanh nghiệp được phỏng vấn không điều chỉnh lương tại thời điểm tháng 7 năm 2024, do họ đã có chính sách điều chỉnh lương định kỳ đảm bảo lương cơ bản của người lao động không thấp hơn lương tối thiểu được quy định. Một số doanh nghiệp sử dụng lương tối thiểu làm căn cứ để xây dựng đơn giá nhân công. Do vậy, mỗi lần điều chỉnh lương tối thiểu, doanh nghiệp cho biết “cũng sẽ phải cân nhắc để xem xét đơn giá”. Nói cách khác, do doanh nghiệp có sử dụng lương tối thiểu làm tham chiếu khi thiết lập và điều chỉnh lương, việc tăng lương tối thiểu vẫn có tác động nhất định đến thu nhập của người lao động ngay cả khi doanh nghiệp không thực hiện điều chỉnh lương tức thời tại thời điểm tăng lương tối thiểu.

Tóm lại, có thể thấy việc tăng lương tối thiểu sẽ có những tác động tích cực nhất định đến thu nhập của người lao động khi doanh nghiệp thực hiện điều chỉnh lương để đảm bảo việc tuân thủ pháp luật, hoặc khi doanh nghiệp sử dụng lương tối thiểu làm công cụ tham chiếu trong chính sách điều chỉnh tiền lương. Hơn nữa, cách thức doanh nghiệp thực hiện việc điều chỉnh lương sẽ ảnh hưởng đến cách thức và mức độ tác động của lương tối thiểu đến thu nhập của người lao động.

Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu cũng chỉ ra rằng mức độ tác động của lương tối thiểu đến thu nhập của người lao động là chưa thực sự lớn, do mức lương tối thiểu hiện nay còn khá thấp so với mức lương của đa số người lao động. Trên thực tế, mặc dù doanh nghiệp có tham chiếu đến mức lương tối thiểu, việc xác định mức lương trả cho người lao động vẫn phải dựa trên quy luật cạnh tranh theo cơ chế thị trường. Chẳng hạn, một doanh nghiệp dệt may ở phía Nam xây dựng hệ thống thang lương trong đó bậc một có mức lương cơ bản ngang bằng mức lương tối thiểu, tuy nhiên ngay cả những lao

động mới và chưa có tay nghề cũng được cân nhắc xếp bậc lương thứ hai, do bậc một là quá thấp. Đồng quan điểm, nhiều đại diện doanh nghiệp khác tham gia phỏng vấn khẳng định rất khó tuyển được lao động nếu trả mức lương tương đương như mức lương tối thiểu hiện tại. Trong trường hợp Nhà nước không quy định mức lương tối thiểu, mức lương thấp nhất trong thang bảng lương của doanh nghiệp sẽ được xây dựng “phù hợp với mức lương cạnh tranh trên thị trường”. Thêm vào đó, việc tăng thu nhập cho người lao động nên đến từ cải tiến kỹ thuật để tăng năng suất, thay vì tăng lương cơ bản hay tăng đơn giá.

Cái lương tối thiểu vùng nói chung là cái cơ sở để mà trả cho những công việc giản đơn nhất, không qua đào tạo, không này không nọ. Thứ 2 nữa là một cái cơ sở để mình có cái mức thang bảng lương để mình tham gia bảo hiểm này nọ các thứ thôi. Nhưng mà thực ra lương bên anh không có thấp hơn. Bây giờ [tên địa phương] mình mà trả với cái mức đó thì chắc là không có ai làm với mình.

Nguồn: Nội dung trả lời phỏng vấn định tính của đối tượng tham gia nghiên cứu.

Bên cạnh tác động trực tiếp của lương tối thiểu đến thu nhập của người lao động, nghiên cứu cũng tìm hiểu góc nhìn của người lao động về mức lương tối thiểu cũng như tương quan giữa tốc độ tăng lương và tốc độ tăng giá sinh hoạt. Phần lớn người lao động ở khu vực đô thị (vùng lương 1) đều cho rằng mức lương tối thiểu hiện tại còn khá thấp so với mức chi phí cần thiết, đặc biệt với lao động di cư khi họ phải chịu thêm chi phí thuê nhà. Thậm chí một số người trả lời còn khẳng định rằng thu nhập trung bình hiện tại của người lao động, bao gồm cả tiền công tăng ca, cũng chỉ đủ cho những nhu cầu chi tiêu thiết yếu, muốn có tiết kiệm cần cân đối chi tiêu chặt chẽ. Ngược lại, một số người tham gia trả lời ở khu vực nông thôn (vùng lương 3 và 4) cho biết chi phí sinh hoạt ở địa phương tương đối thấp; hơn nữa, lao động chủ yếu là người dân trong cùng khu vực, nên mức lương hiện tại có thể đáp ứng nhu cầu sống thiết yếu ở một mức độ nhất định. Nhận định này cũng phù hợp với ước lượng của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)¹⁸ và Liên minh Lương đủ sống toàn cầu (GLWC)¹⁹ về mức lương đủ sống ở Việt Nam.

¹⁸ ILO. 2021. “Estimating the needs of workers and their families in Viet Nam”. International Labour Office – Geneva.

¹⁹ Đỗ Quỳnh Chi, Nguyễn Huyền Lê, Richard Anker, Martha Anker. 2023. “Living wage report: Minimum wage region 1, Viet Nam”. Anker Research Institute.

Hai vợ chồng, hai người con và mức chi phí ở trên đó là trên quận gọi là trên thành phố mình đi, thì mức thu nhập chắc phải tầm đôi chục thì mới hòm hòm được ... Ở đây thì một mớ rau thì vẫn phải mua đúng không? Như ở quê, giả dụ lương họ thấp hơn nhưng những cái ấy họ giảm rất nhiều, họ không phải chi phí rất nhiều như mình.

Nguồn: Nội dung trả lời phỏng vấn định tính của đối tượng tham gia nghiên cứu.

Thêm vào đó, nhiều người trả lời cho rằng tốc độ tăng lương tối thiểu không đủ bù đắp tốc độ tăng chi phí sinh hoạt thiết yếu, và vì vậy, chất lượng cuộc sống cho người lao động cũng giảm đi. Để chính sách lương tối thiểu thực sự tác động tích cực đến chất lượng sống của người lao động, cần phải có những biện pháp điều tiết giá cả và kiểm soát lạm phát phù hợp.

Anh nhớ là bắt đầu năm 1995, cái mức lương cơ bản lúc đó khi mà một doanh nghiệp của nước ngoài vào Việt Nam làm việc, là mức lương lúc đó là 45 USD, nhân ra nó khoảng là năm trăm mấy chục ngàn. Nhưng vàng lúc đấy chỉ khoảng 300 nghìn đồng một chỉ, và nhà đất lúc đó rất là rẻ ... Mức lương năm trăm mấy chục ngàn thôi, nhưng mà họ nuôi đủ một mình họ và hai đứa con, một người đi làm nuôi được hai đứa con. Sau 30 năm, anh có thể gọi là mức lương 5 triệu 3 đi, ... Mức lương chỉ nhỉnh hơn khoảng nửa chỉ vàng, và giá nhà cửa thì nó lên gấp mấy chục, mấy trăm lần ngày xưa rồi.

Nguồn: Nội dung trả lời phỏng vấn định tính của đối tượng tham gia nghiên cứu.

Tóm lại, tăng lương tối thiểu làm tăng thu nhập danh nghĩa của người lao động ở một mức độ nhất định. Song do mức lương tối thiểu hiện tại là khá thấp và tốc độ tăng có thể chưa bù đắp được tốc độ trượt giá, chính sách lương tối thiểu có thể chưa thực sự giúp nâng cao chất lượng sống của người lao động có thu nhập thấp (như mục đích vốn có của nó). Tuy nhiên, việc tăng lương tối thiểu phần nào giúp nâng cao phúc lợi BHXH của người lao động do nó làm tăng mức lương cơ bản. Thêm vào đó, mức lương tối thiểu cũng được nhiều doanh nghiệp sử dụng làm tham chiếu để xác định tiền lương cho người lao động, nên việc tăng lương tối thiểu, ở một khía cạnh nào đó, có thể làm căn cứ để người lao động thỏa thuận lương với doanh nghiệp. Luận điểm này sẽ được phân tích và thảo luận trong những phần tiếp theo.

5.2.2.2. Tác động đến phúc lợi BHXH của người lao động

Như đã thảo luận ở trên, khi mức lương tối thiểu được dùng làm cơ sở để xác định mức đóng BHXH của người lao động, tác động trực tiếp và rõ ràng nhất của lương tối thiểu đối với người lao động là làm tăng mức đóng BHXH của họ, từ đó tăng các phúc lợi liên quan. Phần lớn người tham gia trả lời, từ chuyên gia đến người lao động, đều có quan điểm rằng chính sách lương tối thiểu có mối liên hệ mật thiết với chính sách BHXH.

Dữ liệu định tính cho thấy người lao động thường cho rằng việc tăng mức đóng BHXH mang lại lợi ích cho họ. Quan điểm này đặc biệt phổ biến với các lao động lớn tuổi, vì họ gần đến tuổi nghỉ hưu và quan tâm nhiều hơn đến lương hưu. Nhiều người lao động bày tỏ quan điểm rằng việc tăng lương tối thiểu mang tính tích cực nhiều hơn, vì doanh nghiệp là bên phải đóng góp nhiều hơn vào quỹ BHXH. So với mức đóng góp của doanh nghiệp, khoản đóng thêm mà họ phải chi trả cho BHXH sau khi điều chỉnh mức lương tối thiểu không phải là một chi phí lớn.

Thực ra mà nói thì thí dụ như cái lương vùng càng cao, thì thật ra bản thân như tui anh là người lao động tui anh cũng đâu có đóng nhiều, tui anh chỉ đóng có mười phẩy mấy phần trăm thôi, thì doanh nghiệp đóng hết hoặc là công ty anh đóng hết cho anh rồi nhưng mà hưởng thì anh lại hưởng hết. Thì anh nghĩ càng cao càng tốt mà. Cái đó đơn giản mà!

Nguồn: Nội dung trả lời phỏng vấn định tính của đối tượng tham gia nghiên cứu.

Mặt khác, người lao động trẻ thường tỏ ra khá thờ ơ với việc bao nhiêu phần trăm thu nhập của họ bị trích đóng BHXH. Thay vào đó, họ quan tâm hơn đến số tiền họ nhận được hàng tháng, và “công ty đóng bao nhiêu [cho BHXH] thì tui em [người lao động] biết vậy”.

“Em thường xem bảng lương nhưng lại không nhìn kỹ các khoản tăng lương nhỏ lẻ. Khi xem bảng lương, em chỉ chú ý đến tổng tiền – nếu số tổng cao hơn thì mới để ý. Những chi tiết nhỏ không quan trọng lắm; chỉ biết rằng lương tháng này tăng thôi. Cũng có thể sẽ có dòng ghi ‘lương của bạn tháng này đã tăng’ hoặc tương tự. Nhưng quan trọng nhất vẫn là nhìn thấy tổng thu nhập của mình cao hơn – thế là vui rồi.”

Nguồn: Nội dung trả lời phỏng vấn định tính của đối tượng tham gia nghiên cứu.

Quan điểm này khá tương đồng với kết quả của một nghiên cứu về Luật BHXH tại Việt Nam. Theo đó, người lao động có xu hướng tin rằng nếu không có chính sách BHXH, họ sẽ được hưởng toàn bộ số tiền kiếm được mỗi tháng, và do đó họ coi việc khấu trừ tiền đóng BHXH hàng tháng “là một loại tiết kiệm hoặc một lưới an toàn tài chính riêng của họ” (Nguyễn 2020). Điều này một phần là do họ không có khoản tiết kiệm tài chính riêng từ thu nhập hàng tháng, do họ đã phải chi tiêu phần lớn thu nhập để trang trải cuộc sống. Điều này cũng tạo nên “tâm lý không chắc chắn và dễ tổn thương”, khiến họ nghĩ rằng lương hưu, một khoản có thể phải 10-20 năm sau mới được nhận, “là quá xa vời và trừu tượng so với những khó khăn hàng ngày” (Nguyễn 2020). Suy nghĩ này cũng được phản ánh trong một số cuộc phỏng vấn định tính của nghiên cứu này. Do đó, mặc dù người lao động có thể ý thức rõ về các lợi ích của chính sách BHXH, điều kiện kinh tế cá nhân có thể tác động tới cách họ tiếp cận các chính sách BHXH. Điều này cho thấy rằng, để khơi gợi cái nhìn tích cực hơn về hệ thống BHXH - và cùng với đó là chính sách lương tối thiểu - cần xem xét đến các điều kiện khác nhau có thể ảnh hưởng đến nhận thức của người lao động để có thể đưa ra các giải pháp phù hợp.

5.2.2.3. Tác động đến sự tham gia của người lao động trong thương lượng lương tập thể về lương tại doanh nghiệp

Dữ liệu định tính cho thấy khi có sự điều chỉnh lương tối thiểu, đa số người lao động (trừ số phụ thuộc hoàn toàn vào người đại diện/công đoàn) sẽ có động thái hay tham gia vào các hoạt động thúc đẩy việc thương lượng lương với doanh nghiệp. Một số người được phỏng vấn “nhờ quản lý hoặc lên hỏi trực tiếp nhân sự” để “nắm thông tin” về việc tăng lương. Một số khác “thăm khảo các công ty bên ngoài xem lương họ bao nhiêu, họ tăng bao nhiêu” để làm căn cứ nêu ý kiến với doanh nghiệp trong trường hợp số tiền lương được tăng thấp hơn những công ty khác. Thậm chí ở một số doanh nghiệp, có “làn sóng” lao động hỏi trực tiếp lãnh đạo doanh nghiệp về việc điều chỉnh lương.

Những động thái nêu trên của người lao động đã thúc đẩy quá trình đối thoại giữa đại diện người lao động và doanh nghiệp trong thương lượng về tiền lương. Nhiều đại diện doanh nghiệp cho biết, người lao động hiện nay phản ứng khá nhanh với thông tin về tăng lương tối thiểu, đòi hỏi doanh nghiệp phải có phản hồi thông tin và đối thoại kịp thời. Chẳng hạn, nhiều người lao động có thể “làm việc không có khí thế”, “vừa mong ngóng vừa làm

việc nên ảnh hưởng đến sản lượng”, “vừa làm vừa hời hợt [chờ tăng lương], ảnh hưởng năng suất” hoặc “làm ẩu làm giả”, hay “làm chống đối” trường hợp xấu nhất “có thể dẫn đến lãn công, đình công”.

Để tránh tình trạng sản xuất có thể gián đoạn, doanh nghiệp thường có sự chuẩn bị chủ động và thực hiện đối thoại với người lao động trước hoặc ngay khi có thông tin về việc điều chỉnh lương tối thiểu. Những hoạt động đối thoại doanh nghiệp thường thực hiện bao gồm: tổ chức lấy ý kiến; thông tin, tuyên truyền cho toàn người lao động về chính sách tiền lương; đối thoại với công đoàn trong doanh nghiệp và/hoặc đại diện người lao động để ký kết thỏa ước lao động. Dù những hoạt động đối thoại này chủ yếu là để hài hòa quan hệ lao động trong doanh nghiệp, chúng cũng có thể mang lại kết quả tích cực đối với người lao động, chẳng hạn như trường hợp của một doanh nghiệp dệt may ở miền Nam được trích dẫn bên dưới.

Bên đại diện như anh [đại diện công đoàn trong doanh nghiệp] cũng phải họp bàn với bên Ban Giám đốc. Ban Giám đốc tính tăng một nửa nhưng mà anh thương lượng được, thì Ban Giám đốc tăng thì phải đủ. Tại vì ba năm nay mới tăng, đáng nhẽ tăng từ đầu năm, mà bây giờ mới tăng, tháng 7 này mới tăng. Nhà nước người ta đã quan tâm đến doanh nghiệp rồi, ba năm mới tăng, trước đây năm nào cũng phải tăng. [Đại diện công đoàn nói về việc thương lượng lương trong doanh nghiệp khi Nhà nước thực hiện tăng lương tối thiểu tháng 7/2024]

Nguồn: Nội dung trả lời phỏng vấn định tính của đối tượng tham gia nghiên cứu.

Có thể thấy rõ ràng rằng việc tăng lương tối thiểu sẽ có tác động tích cực thúc đẩy quá trình thương lượng lương giữa người lao động/đại diện người lao động với người sử dụng lao động. Điều này cũng tương đồng với kết quả nghiên cứu của Grimshaw và cộng sự (2014), cho rằng sức mạnh công đoàn có vai trò rất quan trọng để đạt được “hiệu ứng lan tỏa lâu dài” từ việc điều chỉnh lương tối thiểu đối với việc tăng lương.

Những nghiên cứu trước đây cũng chỉ ra rằng đã có nhiều quốc gia áp dụng và thành công trong việc sử dụng chính sách lương tối thiểu như một công cụ thúc đẩy hoặc hỗ trợ việc thương lượng, đàm phán tập thể về tiền lương. Chẳng hạn như ở Chile, quốc gia có 21% người lao động trong khu vực tư

nhân được bảo vệ bởi các thỏa ước tập thể hợp lệ, lương tối thiểu là tham chiếu quan trọng thứ hai sau chỉ số lạm phát trong đàm phán về lương do “hiệu ứng ngọn hải đăng”, đặc biệt với nhóm người lao động có thu nhập thấp (ILO 2023a). Một ví dụ khác là trường hợp của Pháp, tỷ lệ gần như tối đa người lao động được bao phủ bởi thỏa ước lao động tập thể kết hợp với mức lương tối thiểu tương đối cao ở quốc gia này đã khuyến khích tác động qua lại giữa hai thể chế, thúc đẩy tăng trưởng tiền lương thực tế của người lao động (Delahaie và Vincent 2021).

Trong thiết lập tiền lương, hiện nay, Việt Nam đang áp dụng đồng thời hai thể chế lương tối thiểu và thương lượng tập thể, cùng với một số thể chế khác. Tuy nhiên, thương lượng tập thể thực chất vẫn còn rất hạn chế mặc dù đã được quy định khá chi tiết trong hệ thống pháp luật Việt Nam (ILO 2021). Thỏa ước lao động tập thể chủ yếu diễn ra ở cấp độ doanh nghiệp thông qua công đoàn cơ sở, bên cạnh một số ít các sáng kiến về thỏa ước ngành và thỏa ước nhóm doanh nghiệp. Ước tính tỷ lệ người lao động làm công hưởng lương được hưởng lợi từ thỏa ước tập thể thực chất đến hết năm 2018 chỉ đạt khoảng gần 5% (ILO 2021). Với thực tế là nhiều doanh nghiệp ở Việt Nam sử dụng lương tối thiểu làm tham chiếu trong việc xác lập tiền lương, đây là cơ sở thúc đẩy đối thoại về tiền lương giữa người lao động và người sử dụng lao động - cho dù chỉ là ở cấp độ doanh nghiệp. Nếu có những điều chỉnh hoặc thiết lập phù hợp, rất có thể chính sách lương tối thiểu sẽ mang lại kết quả tích cực đối với việc thương lượng tập thể ở phạm vi rộng hơn, từ đó góp phần tích cực trong việc xác lập mức lương thỏa đáng. Điều này càng đặc biệt quan trọng hơn trong bối cảnh người lao động ở Việt Nam “luôn luôn ở vị thế yếu hơn so với người sử dụng lao động trong việc thương lượng, thỏa thuận về các vấn đề liên quan đến quan hệ lao động” (Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội 2018).

5.2.2.4. Tác động đến dịch chuyển lao động giữa các vùng lương

Trong các nghiên cứu hiện tại, tác động của lương tối thiểu đến dịch chuyển lao động giữa các vùng địa lý còn khá mờ nhạt. Số nghiên cứu tìm hiểu về mối quan hệ này là rất nhỏ. Lý giải hợp lý cho thực tế là có thể là do “tính bối cảnh” – bởi lương tối thiểu có thể có hoặc không có tác động đến dịch

chuyển lao động tùy vào cách thiết lập và thực thi ở mỗi quốc gia. Một trong những nghiên cứu gần đây chỉ rõ mối quan hệ giữa lương tối thiểu và dịch chuyển lao động theo vùng được trình bày bởi Shuang Ma và cộng sự (2024), nhấn mạnh mối quan hệ giữa mức lương tối thiểu do các tỉnh ấn định và xu hướng dịch chuyển lao động trên khắp Trung Quốc. Nghiên cứu này kết luận rằng cứ 10 phần trăm tăng lương tối thiểu sẽ làm giảm xác suất di cư khỏi huyện của lao động địa phương là 1,52 điểm phần trăm; trong đó, lao động có xác suất di cư giảm nhiều nhất là lao động nông thôn, lao động ở những huyện nghèo/kém phát triển, và lao động ở những thị trường cạnh tranh hơn. Nghiên cứu cũng chỉ ra mối tương quan dương giữa lương tối thiểu và thu nhập kỳ vọng của lao động địa phương, một lý giải hợp lý cho kết quả nghiên cứu chính bởi vì kỳ vọng về thu nhập chính là yếu tố quyết định người lao động có di cư hay không (Harris và Todaro 1970, được trích dẫn trong Shuang Ma cùng cộng sự. 2024). Một nghiên cứu khác về trường hợp của Mỹ, nơi áp dụng nhiều mức lương tối thiểu khác nhau theo từng bang, chỉ ra rằng mức lương tối thiểu cao có thể bảo vệ lao động địa phương khỏi những tác động tiêu cực đến thu nhập và việc làm đến từ lao động nhập cư (Edo và Rapoport 2019).

Dữ liệu định tính của nghiên cứu này chưa đủ để khẳng định về tác động của lương tối thiểu đến việc dịch chuyển lao động ở Việt Nam. Tuy nhiên, một số người tham gia trả lời đã đề cập đến xu hướng người lao động di cư gần đây có dịch chuyển giữa các vùng lương. Theo đó, một bộ phận người lao động di cư từ nông thôn (là vùng lương thấp) có xu hướng quay trở về quê hương khi chi phí sinh hoạt ở thành phố (là vùng lương cao) trở nên đắt đỏ, trong khi khả năng tìm việc ở quê ngày càng dễ dàng hơn. Ở chiều ngược lại, lao động ở nông thôn cũng ít có xu hướng di cư đến thành phố hơn với cùng lý do. Nguyên nhân chủ yếu được người tham gia trả lời đề cập đến khu vực nông thôn ngày càng có nhiều việc làm hơn, do có nhiều khu/cụm công nghiệp, nhiều dự án đầu tư được xây dựng.

Tuy nhiên hiện tượng này phản ánh hệ quả của sự thay đổi mức sống tương đối và biến động cầu lao động tại địa phương nhiều hơn là tác động trực tiếp từ chính sách lương tối thiểu.



▶ 6

Kết luận



► 6. Kết luận

6.1. Phát hiện chính từ phân tích định lượng

Trong những năm qua, Việt Nam thường xuyên điều chỉnh lương tối thiểu, được minh chứng rõ rệt qua tỷ lệ tăng lương tối thiểu danh nghĩa trong giai đoạn 2012–22 tăng nhanh hơn tỷ lệ lạm phát. Đại dịch COVID-19 đã khiến cho tốc độ tăng lương tối thiểu giảm xuống chậm hơn. Trong những năm gần đây, lương tối thiểu được tăng chủ yếu để bù đắp mức lạm phát. Tỷ lệ lương tối thiểu so với lương trung bình tăng từ 44% vào năm 2012 lên đỉnh điểm là 58% vào năm 2016, sau đó giảm xuống còn 50% vào năm 2023.

So với các quốc gia châu Á khác, Việt Nam có tỷ lệ lao động nhận lương dưới mức lương tối thiểu thấp hơn, có thể do mức lương tối thiểu của Việt Nam tương đối thấp so với mức lương thị trường. Năm 2023, có 3,8% lao động làm việc ít nhất 35 giờ mỗi tuần nhận lương dưới mức tối thiểu và 3,3% nhận lương thấp hơn mức lương tối thiểu tính theo giờ. Trên toàn quốc, lao động nữ, lao động lớn tuổi và lao động có trình độ học vấn thấp có khả năng phải nhận mức lương dưới mức tối thiểu cao hơn. Tỷ lệ người lao động nhận lương dưới mức lương tối thiểu cao nhất là ở nhóm lao động làm việc trong hộ gia đình và thấp nhất là nhóm người lao động tại các doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp tư nhân. Theo khu vực địa lý, Tây Nguyên và Đồng bằng sông Cửu Long có tỷ lệ người lao động nhận lương dưới mức tối thiểu cao nhất. Theo ngành kinh tế thì tỷ lệ lao động dưới mức lương tối thiểu cao nhất trong các ngành “Nông nghiệp, Lâm nghiệp và Thủy sản”, “Dịch vụ lưu trú và ăn uống”, và “Sản xuất thực phẩm và đồ uống”.

Kết quả phân tích hồi quy sử dụng số liệu ĐTLĐVL từ năm 2012 đến năm 2023 cho thấy thay đổi lương tối thiểu không ảnh hưởng đến tình trạng việc làm, tình trạng thất nghiệp, giờ làm việc hoặc tiền lương của lao động hưởng lương. Tương tự, khi sử dụng dữ liệu ĐTDN từ năm 2012 đến năm 2022, nghiên cứu cũng không tìm tác động đáng

kể của lương tối thiểu lên kết quả kinh doanh của doanh nghiệp- bao gồm doanh thu, lợi nhuận, giá trị gia tăng, quy mô lao động và tiền lương. Tác động của lương tối thiểu đối với việc làm của người lao động cũng như kết quả kinh doanh của doanh nghiệp trong giai đoạn đại dịch cũng không đáng kể, nguyên nhân chính có thể là do mức lương tối thiểu tương đối thấp hơn mức lương trung bình trên thị trường lao động.

6.2. Phát hiện chính từ phân tích định tính

Phân tích định lượng cho thấy lương tối thiểu tại Việt Nam không có ảnh hưởng tới việc làm của người lao động cũng như hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp nói chung. Tuy nhiên đại diện doanh nghiệp trong phân tích định tính cho rằng việc tăng lương tối thiểu có thể sẽ làm gia tăng chi phí của doanh nghiệp trong ngắn hạn.

Tuy không phát hiện tác động lớn và ngay lập tức nào của việc điều chỉnh lương tối thiểu tới người lao động và doanh nghiệp, những điều chỉnh này có thể khiến doanh nghiệp tốn nhiều chi phí tiền lương và chi đóng BHXH, kéo theo sự gia tăng về chi phí nhân công. Chi phí nguyên liệu đầu vào cũng chịu tác động gián tiếp từ việc tăng lương tối thiểu. Dưới quan điểm của đại diện các doanh nghiệp, việc những chi phí này tăng lên có thể làm giảm khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp, đặc biệt trong các ngành thâm dụng lao động.

Để thích ứng với những điều chỉnh trong lương tối thiểu, một số chiến lược đã được xác định nhằm giúp doanh nghiệp giảm thiểu áp lực từ chi phí lao động gia tăng và tăng khả năng thích ứng trong môi trường kinh tế nhiều biến động. Ví dụ, doanh nghiệp có thể đầu tư vào máy móc và công nghệ sản xuất hiện đại; rà soát, cắt giảm các chi phí không thiết yếu; nâng các mục tiêu làm việc của người lao động; và cân nhắc lựa chọn địa bàn có mức lương tối thiểu thấp hơn để xây dựng nhà máy khi mở rộng sản xuất.

Ngược lại, theo ý kiến của người lao động, việc tăng lương tối thiểu có thể giúp họ có thu nhập cao hơn, tùy thuộc vào cách doanh nghiệp tham chiếu mức lương tối thiểu vùng trong xây dựng thang bảng lương. Tuy nhiên, nhiều người trả lời có cùng nhận định rằng mức lương tối thiểu vùng hiện nay còn khá thấp so với mức sống trung bình ở địa phương, và tốc độ tăng có thể chưa bù đắp được tốc độ trượt giá. Do đó, việc tăng lương tối thiểu có thể chưa mang lại tác động thực chất đến chất lượng cuộc sống của người lao động. Đáng chú ý, tác động nổi bật nhất của việc điều chỉnh lương tối thiểu đến người lao động là tăng mức đóng BHXH của họ, từ đó tăng những phúc lợi liên quan. Vì vậy, những nhận định của người lao động về tác động của chính sách lương tối thiểu chịu ảnh hưởng khá lớn từ việc họ suy nghĩ về chính sách BHXH như thế nào.

Bên cạnh đó, dữ liệu định tính của nghiên cứu cho thấy việc điều chỉnh lương tối thiểu có thể mang lại những tác động tích cực nhất định đến thương lượng lương trong doanh nghiệp khi công đoàn cơ sở/đại diện người lao động tích cực tham gia đối thoại với đại diện doanh nghiệp. Ngoài ra, kết quả phỏng vấn định tính cũng gợi mở một số hướng nghiên cứu tiếp theo về hệ thống lương tối thiểu vùng ở Việt Nam, chẳng hạn như mối liên hệ giữa tăng lương tối thiểu và dịch chuyển lao động giữa các vùng lương, hay tác động của việc điều chỉnh lương tối thiểu vùng đến quyết định lựa chọn địa bàn đầu tư của doanh nghiệp.

Cuối cùng chúng ta lưu ý rằng nghiên cứu định tính giúp làm rõ các cơ chế điều chỉnh và phản ứng của doanh nghiệp trước những thay đổi của lương tối thiểu, các phân tích định lượng tập trung vào việc đo lường tác động bình quân trên phạm vi toàn bộ nền kinh tế. Do đó, những tác động chỉ xuất hiện ở một số nhóm doanh nghiệp hoặc có quy mô tương đối nhỏ có thể được ghi nhận trong nghiên cứu định tính nhưng không đủ lớn để được phát hiện trong các phân tích định lượng.

6.3. Hàm ý chính sách

Cuộc họp Chuyên gia của ILO về Chính sách tiền lương (bao gồm mức lương đủ sống) vào năm 2024 đã nhấn mạnh các thực hành thiết lập tiền lương – bao gồm các cơ chế ấn định mức lương tối thiểu cấp quốc gia – cần dựa trên thương lượng tập thể, đối thoại xã hội ba bên và cân nhắc cả nhu cầu của người lao động và gia đình họ cùng các yếu tố

kinh tế bằng cách sử dụng dữ liệu và số liệu thống kê chắc chắn và đáng tin cậy, phục vụ cách tiếp cận dựa trên bằng chứng. Từ đó có thể thấy nghiên cứu đánh giá này cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của quá trình thiết lập mức lương tối thiểu quốc gia bền vững, dựa trên dữ liệu chắc chắn.

Dưới đây là một số khuyến nghị chính sách nhằm cung cấp thông tin và hỗ trợ các nhà hoạch định chính sách trong xây dựng quy trình thiết lập lương:

- Điều chỉnh lương tối thiểu cần đi theo một lộ trình có sự chuẩn bị kỹ, có tính đến nhu cầu của người lao động và gia đình họ, cùng các yếu tố kinh tế liên quan.

Điều này phù hợp với các nguyên tắc của Công ước số 131 của ILO về Ấn định mức lương tối thiểu. Trong một thập kỷ qua, Việt Nam đã duy trì mức độ điều chỉnh lương tối thiểu hàng năm hợp lý – đây là lộ trình dễ đoán định, có thể hỗ trợ cho hoạch định và phát triển kinh tế. Việc Việt Nam tiếp tục thực hiện những điều chỉnh hàng năm này sau giai đoạn gián đoạn do đại dịch là rất quan trọng để có thể bảo đảm sự ổn định cho cả người lao động và doanh nghiệp.

- Lương thực tế cần được xem xét khi thực hiện điều chỉnh lương tối thiểu, nhằm bảo đảm khả năng duy trì sức mua của lương tối thiểu, đồng thời phù hợp với tốc độ tăng trưởng kinh tế và phát triển của quốc gia.

Mặc dù lương tối thiểu danh nghĩa tại Việt Nam trong những năm qua đã tăng lên, lương tối thiểu thực tế trong những năm gần đây không tăng. Do vậy, để lương tối thiểu có thể giúp nâng cao hiệu quả mức sống của người lao động có thu nhập thấp hướng đến đảm bảo chia sẻ công bằng thành quả của tăng trưởng kinh tế và phát triển quốc gia, việc kiểm soát lạm phát là rất quan trọng. Hơn nữa, với thực tế là lao động nữ được trả lương thấp hơn và các khu vực ngành nghề phụ thuộc vào lương tối thiểu đều là những ngành nghề có tỷ lệ lao động nữ cao, yếu tố bình đẳng giới cần phải được tính đến trong quá trình thiết lập tiền lương.

- Để bảo đảm có lợi cho doanh nghiệp, các chính sách lương tối thiểu cần được tích hợp hiệu quả với các chính sách kinh tế khác, đặc biệt là các chính sách tập trung cải thiện môi trường kinh doanh và công tác hậu cần.

Tiền lương có mối liên hệ chặt chẽ với năng suất quốc gia, công nghệ và các cấp độ kỹ năng. Một

môi trường kinh doanh ngày càng cải thiện với giá trị gia tăng được tạo ra sẽ tạo ra tiền đề vững chắc giúp tăng tiền lương nói chung và tiền lương tối thiểu nói riêng.

- Để tiến tới mục tiêu thiết lập mức lương thỏa đáng, mang lại lợi ích cho cả doanh nghiệp và người lao động, việc thiết lập và thực thi chính sách lương tối thiểu cần được thực hiện đồng thời với những biện pháp thúc đẩy, nâng cao hiệu quả thương lượng tập thể.

Điều này đi đôi với việc xây dựng các công cụ phù hợp để tất cả các bên liên quan – ở tất cả các cấp – đều có thể tham gia và hưởng lợi từ một tiến trình thương lượng hiệu quả. Như Báo cáo Đối thoại Xã hội 2024 đã đề cập, đối thoại xã hội đóng vai trò quan trọng trong thúc đẩy việc làm thỏa đáng và bảo đảm phân phối bình đẳng thu nhập từ lao động. Những thương lượng diễn ra ở cấp cao nhất – là Hội đồng Tiền lương quốc gia – cùng với những hình thức đối thoại xã hội khác về tiền lương ở các cấp thấp hơn sẽ giúp phát huy hiệu quả của lương tối thiểu đối với nền kinh tế. Thương lượng tập thể – ở cả cấp quốc gia, cấp ngành và cấp doanh nghiệp – có thể bổ trợ hiệu quả cho các chính sách lương tối thiểu, thúc đẩy chia sẻ công bằng hơn các thành quả từ tăng trưởng kinh tế, và từ đó đóng góp vào phát triển bền vững.

- Tăng cường dữ liệu và nghiên cứu về lương và các yếu tố kinh tế có ý nghĩa rất quan trọng đối với quá trình thiết lập lương tối thiểu.
- Ấn phẩm mới xuất bản gần đây của ILO có tên gọi Các yếu tố kinh tế trong thiết lập tiền lương (ILO, 2025) đã nhấn mạnh rằng dữ liệu và thông tin có sẵn sẽ giúp ích cho những nhà hoạch định chính sách về thiết lập tiền lương và các bên tham gia thương lượng ở tất cả các cấp. Kết quả của nghiên cứu này cho thấy việc điều chỉnh lương tối thiểu dựa trên các bằng chứng thực nghiệm đáng tin cậy có thể góp phần nâng cao phúc lợi của người lao động và gia đình họ, đồng thời hỗ trợ sự phát triển bền vững của nền kinh tế.
- Cuối cùng, mặc dù nghiên cứu này không tìm thấy tác động đáng kể đến việc làm hay kết quả hoạt động của doanh nghiệp trong ngắn và trung hạn, các doanh nghiệp tham gia nghiên cứu định tính cho biết họ có thể điều chỉnh hoạt động sản xuất thông qua đầu tư công nghệ, tăng năng suất hoặc thay đổi chiến lược kinh doanh để thích ứng với chi phí lao động gia tăng. Những điều chỉnh này có thể chỉ phát huy tác động trong dài hạn. Do đó, cần có thêm các nghiên cứu đánh giá đầy đủ tác động của tiền lương tối thiểu trong dài hạn, đặc biệt đối với năng suất lao động, đổi mới công nghệ và quá trình chuyển đổi cơ cấu sản xuất của nền kinh tế.

► Tài liệu tham khảo

- Abadie, A., S. Athey, G. W. Imbens, and J. M. Wooldridge. 2023. “When Should You Adjust Standard Errors for Clustering?” *Quarterly Journal of Economics* 138 (1): 1-35.
- Alexandre, F., P. Bação, J. Cerejeira, H. Costa, and M. Portela. 2022. “Minimum Wage and Financially Distressed Firms: Another One Bites the Dust.” *Labour Economics* 74: 102088.
- Allegretto, Sylvia, Arindrajit Dube, Michael Reich, and Ben Zipperer. 2017. “Credible research designs for minimum wage studies: A response to Neumark, Salas, and Wascher.” *ILR Review* 70, no. 3: 559-592.
- Angrist, J. D., and J. S. Pischke. 2009. “Mostly Harmless Econometrics: An Empiricist’s Companion.” Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Broecke, S., A. Forti, and M. Vandeweyer. 2017. “The Effect of Minimum Wages on Employment in Emerging Economies: A Survey and Meta-Analysis.” *Oxford Development Studies* 45 (3): 366-391.
- Cameron, A. Colin, Jonah Gelbach, and Douglas Miller. 2011. “Robust Inference with Multi-Way Clustering.” *Journal of Business and Economic Statistics* 29 (2): 238-49.
- Clemens, Jeffrey. 2021. “How Do Firms Respond to Minimum Wage Increases? Understanding the Relevance of Non-Employment Margins.” *Journal of Economic Perspectives* 35 (1): 51-72.
- Delahaie, Vincent. 2021. “In: I. Dingeldey, D. Grimshaw, and T. Schulten, eds. *Minimum Wage Regimes: Statutory Regulation, Collective Bargaining and Adequate Levels*. London and New York: Routledge.”
- Del Carpio, X., Nguyen, C., Nguyen, H., & Wang, C. (2013). The Impact of Minimum Wages on Employment, Wages and Welfare: The Case of Vietnam. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/83677>
- Do Quynh Chi, Nguyen Huyen Le, Richard Anker, and Martha Anker. 2023. “Living Wage Report: Minimum Wage Region 1, Vietnam.” Anker Research Institute.
- Draca, M., S. Machin, and J. Van Reenen. 2011. “Minimum Wages and Firm Profitability.” *American Economic Journal: Applied Economics* 3 (1): 129-151.
- Dube, A. 2019. “Impacts of Minimum Wages: Review of the International Evidence.” Independent report. UR Government Publication, pp. 268-304.
- Dube, A., and A. S. Lindner. 2024. “Minimum Wages in the 21st Century.” NBER Working Paper 32878.
- Edo, and Rapoport. 2019. “Minimum Wages and the Labor Market Effects of Immigration.” *Labour Economics* 61: 101753.
- Greene, William. “Fixed effects and bias due to the incidental parameters problem in the Tobit model.” *Econometric reviews* 23, no. 2 (2004): 125-147.
- Grimshaw, D., et al. 2014. “Minimum Wages and Collective Bargaining: What Types of Pay Bargaining Can Foster Positive Pay Equity Outcomes?” *British Journal of Industrial Relations*: 470-498.
- Hansen, H., Rand, J., & Torm, N. (2016). “The impact of minimum wage adjustments on Vietnamese wage inequality.” International Labour Organization.
- Harasztosi, P., and A. Lindner. 2019. “Who Pays for the Minimum Wage?” *American Economic Review* 109 (8): 2693-2727.
- Heckman, J., R. Lalonde, and J. Smith. 1999. “The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs.” In *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, edited by A. Ashenfelter and D. Card, 1865-2097. Amsterdam: Elsevier Science.

- Herr, H., E. Schweissheim, and M. H. V. Truong. 2016. "The Integration of Vietnam in the Global Economy and Its Effects for Vietnamese Economic Development." <https://hdl.handle.net/10419/156308>.
- Hossain, 2023. "Trends, Causes, and Impacts of Labour Migration in India." *IJCRT* 11 (8): 2320-2882.
- ILO. 2021a. "Estimating the Needs of Workers and Their Families in Viet Nam." International Labour Office, Geneva.
- ILO. 2021b. "Viet Nam Industrial Relations Report 2019 – Towards Genuine Collective Bargaining." International Labour Organization, Hanoi.
- ILO. 2021c. "COVID-19 and Rising Wage Inequality: Trends and Challenges in Thailand and Viet Nam." Research brief. International Labour Organization, Geneva.
- ILO. 2023a. "A Review of Wage Setting through Collective Bargaining." International Labour Organization, Geneva.
- ILO. 2023b. "Minimum Wage Response to COVID-19 and Inflation Crises: An Asia-Pacific Region Overview." Policy brief. International Labour Organization, Bangkok.
- ILO. 2024a. "Social Dialogue Report 2024: Peak-level social dialogue for economic development and social progress?" ISBN: 978922040654 (print), 9789220406557 (web PDF). International Labour Organization, Geneva.
- ILO. 2024b. "Global Wage Report 2024–25: Is Wage Inequality Decreasing Globally?" ISBN: 9789220409763 (print), 9789220409770 (web PDF); ISSN: 2305-1450 (print), 2305-1469 (online). International Labour Organization, Geneva.
- ILO. 2025. "Economic Factors for Wage Setting" ISBN: 9789220422441 (print), 9789220422458 (web PDF). International Labour Organization, Geneva.
- Lancaster, Tony. 2000. "The Incidental Parameter Problem since 1948." *Journal of Econometrics* 95, no. 2: 391-413.
- Martínez, M. J., and M. J. Martínez. 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.
- MOLISA. 2018. "Industrial Relations Report".
- Nadvi, K., J. Thoburn, B. T. Thang, N. T. T. Ha, N. T. Hoa, and D. H. Le. 2004. "Challenges to Vietnamese Firms in the World Garment and Textile Value Chain, and the Implications for Alleviating Poverty." *Journal of the Asia Pacific Economy* 9 (2): 249–267. <https://doi.org/10.1080/1354786042000207362>.
- Neumark, D. 2018. "Employment Effects of Minimum Wages." *IZA World of Labor*.
- Newson, R. B. 2011. "Frequentist Q-values for Multiple-Test Procedures." *The Stata Journal* 10 (4): 568–584.
- Nguyen, C. 2017a. "Do Minimum Wage Increases Matter to Firm Profitability? The Case of Vietnam." *Journal of International Development* 29 (6): 790-804.
- Nguyen, C. 2017b. "Do Minimum Wages Affect Firms' Labor and Capital? Evidence from Vietnam." *Journal of Asian Pacific Economy* 22 (2): 291-308.
- Nguyen, D. X. 2019. "Minimum wages and firm productivity: Evidence from Vietnamese manufacturing firms." *International Economic Journal*, 33(3), 560-572
- Nguyen, T. P. 2020. "Coping with Precariousness: How Social Insurance Law Shapes Workers' Survival Strategies in Vietnam." *Law & Society Review* 54 (3): 544-570. <https://doi.org/10.1111/lasr.12497>.
- Nguyen, D.X., 2021a. "Do minimum wages increase female employment? evidence from Vietnamese manufacturing firms." *The International Trade Journal*, 35(5), pp.439-456.
- Nguyen, D.X., 2021b. "Minimum wages and firm exports: evidence from Vietnamese manufacturing firms." *East Asian Economic Review (EAER)*, 25(1), pp.99-121.

- Nguyen, T. 2023. "Essays on the Minimum Wage Effects in a Low-Wage Labor Market." Ph.D. dissertation, Graduate School of Economics, Hitotsubashi University, Tokyo, Japan. Available at: <https://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/hermes/ir/re/82172/?lang=1>.
- Nguyen, C. V. 2024. "The Impact of Minimum Wages on Employment: Evidence from a Lower Middle-Income Country." *The Developing Economies*. <https://doi.org/10.1111/deve.12419>.
- Nhung, Bich, and Tran, Thuy. 2018. "Vietnam's Textile and Garment Industry: An Overview." *Business & IT VIII*: 45-53. <https://doi.org/10.14311/bit.2018.02.05>.
- Nose, M. 2020. "Minimum Wage, Market Imperfection, and Production Efficiency: Panel Event Study in Vietnam." *Market Imperfection, and Production Efficiency: Panel Event Study in Vietnam*. September 27, 2020.
- Oxfam. 2019. "The Consequences of Low Wages - A Study on Fashion Suppliers in Vietnam." Report. Available at <https://vietnam.oxfam.org/latest/publications/report-consequences-low-wages-study-fashion-suppliers-vietnam>.
- Pacheco, G., and V. Naiker. 2006. "Impact of the Minimum Wage on Expected Profits." *International Review of Applied Economics* 20 (4): 469-490.
- Phan, H. 2017. "The Role of the Food Processing Industry in the Industrialisation Strategy and Development of Vietnam." Dissertation.
- Riley, R., and C. R. Bondibene. 2017. "Raising the Standard: Minimum Wages and Firm Productivity." *Labour Economics* 44: 27-50.
- Robinson, R. S. 2014. "Purposive Sampling." In *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*, edited by A. C. Michalos, 2337. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_2337.
- Roth, Jonathan, Pedro HC Sant'Anna, Alyssa Bilinski, and John Poe. 2023. "What's trending in difference-in-differences? A synthesis of the recent econometrics literature." *Journal of Econometrics* 235, no. 2: 2218-2244.
- Saltiel, Fernando, and Sergio Urzua. 2020. "Does an Increasing Minimum Wage Reduce Formal Sector Employment? Evidence from Brazil." *Economic Development and Cultural Change* 70 (4): 1403-1437.
- Shuang Ma, Xuan Li, and Xi Wu. 2024. "Minimum Wage and Internal Labor Migration: Evidence from China." *Journal of Economic Behavior and Organization* 226: 106695.
- Simes, R. J. 1986. "An Improved Bonferroni Procedure for Multiple Tests of Significance." *Biometrika* 73: 751-754.
- Ye, L., T. H. Gindling, and S. Li. 2015. "Compliance with Legal Minimum Wages and Overtime Pay Regulations in China." *IZA Journal of Labor & Development* 4: 1-35.

► Các phụ lục

Phụ lục 1. Các phân tích định lượng chính

► Bảng A.1. Hồi quy các biến việc làm của các cá nhân tuổi từ 15 tới 64, giai đoạn 2019–23

Biến giải thích	Biến phụ thuộc							
	Thất nghiệp (Có=1, Không=0)	Có làm việc trong 7 ngày vừa qua (Có=1, Không=0)	Có việc làm hưởng lương (Có=1, Không=0)	Đang làm công việc tự doanh	Có việc làm trong khu vực chính thức (Có=1, Không=0)	Có tham gia BHXH (Có=1, Không=0)	Logarit của số giờ làm việc trong 7 ngày qua (lao động đang làm việc)	Logarit của số giờ làm việc trong 7 ngày qua (bao gồm cả người không làm việc)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Logarit của lương tối thiểu tháng	0,0079	-0,0459	-0,1225	0,1082	0,1156	0,1539	-0,1789	-0,3705
	(0,0315)	(0,0545)	(0,2322)	(0,2409)	(0,1398)	(0,1179)	(0,2327)	(0,3158)
Các biến kiểm soát	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả cấp huyện	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả tỉnh * năm * tháng	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Hệ số cố định	0,1123	1,0720*	1,4857	-0,6574	-0,8424	-1,2603	4,6621*	5,1535
	(0,2608)	(0,4494)	(1,9173)	(1,9896)	(1,1546)	(0,9734)	(1,9237)	(2,6110)
Số quan sát	2 108 086	2 108 086	2 108 086	2 108 086	2 108 086	2 108 086	1 989 030	2 108 086
R-bình phương	0,039	0,142	0,238	0,244	0,371	0,369	0,184	0,173

Chú thích: Các biến kiểm soát bao gồm giới tính, tuổi, trình độ giáo dục và khu vực thành thị của các cá nhân.

Sai số chuẩn trong ngoặc đơn. Sai số chuẩn cho phép tương quan theo quận/huyện và tháng điều tra.

** p<0.01, * p<0.05.

Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTLĐVL 2019–23.

► **Bảng A.2: Hồi quy các biến việc làm của người lao động làm công hưởng lương, giai đoạn 2019–23**

Biến giải thích	Biến phụ thuộc				
	Công việc có hợp đồng (Có=1, Không=0)	Có tham gia BHXH (Có=1, Không=0)	Logarit của số giờ làm việc trong 7 ngày qua	Logarit của tiền lương tháng	Logarit của tiền lương trung bình giờ
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Logarit của lương tối thiểu tháng	0,2243	0,2194	-0,0762	-0,3127	-0,2365
	(0,2164)	(0,2324)	(0,1553)	(0,2658)	(0,1831)
Các biến kiểm soát	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả cấp huyện	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả tỉnh * năm * tháng	Có	Có	Có	Có	Có
Hệ số cố định	-1,7604	-1,9378	4,3514**	10,2834**	4,4657**
	(1,7957)	(1,9272)	(1,2880)	(2,2061)	(1,5211)
Số quan sát	965 169	965 169	965 169	965 169	965 169
R-bình phương	0,401	0,397	0,192	0,362	0,358

Chú thích: Các biến kiểm soát bao gồm giới tính, tuổi, trình độ giáo dục và khu vực thành thị của các cá nhân.

Sai số chuẩn trong ngoặc đơn. Sai số chuẩn cho phép tương quan theo quận/huyện và tháng điều tra.

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$.

Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTLĐVL 2019–23.

► **Bảng A.3: Hồi quy kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, giai đoạn 2019–23**

Biến giải thích	Biến phụ thuộc							
	Logarit doanh thu	Logarit lợi nhuận	Logarit giá trị gia tăng	Logarit tổng tài sản	DN có tham gia xuất khẩu	Logarit tổng tiền lương	Logarit tổng mức đóng BHXH	Logarit tiền lương trung bình của lao động
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Logarit của lương tối thiểu tháng	0,2901	-0,4503	-1,2182	-0,4092	-0,0009	-1,2646	-1,7285	-0,7152
	(0,4675)	(0,4758)	(0,8501)	(0,3752)	(0,0296)	(1,3529)	(1,1422)	(0,6303)
Các biến kiểm soát	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả cấp huyện	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả tỉnh * năm * tháng	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Hệ số cố định	5,2315	7,7792	15,4449*	11,7770**	0,0336	15,6331	18,0052	9,6629
	(3,8998)	(3,9630)	(7,0909)	(3,1297)	(0,2473)	(11,2943)	(9,5470)	(5,2617)
Số quan sát	2 438 986	1 116 532	2 363 345	2 880 352	3 024 878	1 897 039	2 065 513	1 855 081
R-bình phương	0,046	0,133	0,220	0,050	0,197	0,434	0,169	0,610

Chú thích: Các biến kiểm soát bao gồm các biến loại hình sở hữu của doanh nghiệp.

Sai số chuẩn trong ngoặc đơn. Sai số chuẩn tương quan trong huyện/quận.

** p<0.01, * p<0.05.

Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTDN 2019–22.

► **Bảng A.4: Hồi quy quy mô lao động của doanh nghiệp và kết quả theo mỗi lao động, giai đoạn 2019–22**

Biến giải thích	Biến phụ thuộc						
	Logarit tổng số lao động	Logarit số lao động nữ	Logarit doanh thu bình quân một lao động	Logarit lợi nhuận bình quân một lao động	Logarit giá trị gia tăng bình quân một lao động	Logarit tài sản bình quân một lao động	Logarit chi phí đóng BHXH bình quân một lao động
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Logarit của lương tối thiểu tháng	0,0601	0,2325	1,2993**	0,1657	-0,0387	0,7324	-0,9689
	(0,4222)	(0,2936)	(0,3039)	(0,5333)	(0,7085)	(0,4281)	(0,6086)
Các biến kiểm soát	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả cấp huyện	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả tỉnh * năm * tháng	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Hệ số cố định	1,2237	-1,1644	-4,8736	0,7896	4,1213	0,8954	10,2116*
	(3,5155)	(2,4459)	(2,5355)	(4,4419)	(5,9095)	(3,5707)	(5,0862)
Số quan sát	2 296 088	2 129 949	2 519 203	1 159 135	2 412 323	2 922 508	2 103 152
R-bình phương	0,079	0,097	0,023	0,118	0,251	0,040	0,207

Chú thích: Các biến kiểm soát bao gồm các biến loại hình sở hữu của doanh nghiệp.

Sai số chuẩn trong ngoặc đơn. Sai số chuẩn tương quan trong huyện/quận.

** p<0.01, * p<0.05.

Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTDN 2019–22.

► **Bảng A.5: Tác động của lương tối thiểu lên 'có việc làm công hưởng lương' theo giới tính và nhóm tuổi**

Biến giải thích	Biến phụ thuộc là 'có việc làm công hưởng lương'						
	Nữ	Nam	15-29 tuổi	30-39 tuổi	40-49 tuổi	50-59 tuổi	60-64 tuổi
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Logarit của lương tối thiểu tháng	0,1457	0,0103	0,0721	0,1469	0,0439	0,0222	0,0494
<i>p-value</i>	(0,0072)	(0,8499)	(0,2645)	(0,0425)	(0,4403)	(0,6614)	(0,5560)
<i>q-value</i>	[0,0506]	[0,9152]	[0,5290]	[0,1946]	[0,6849]	[0,7717]	[0,7717]
Các biến kiểm soát	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả cấp huyện	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả tỉnh * năm * tháng	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Hệ số cố định	-0,6882	0,4221	-0,7323	-0,4648	0,3259	0,2663	0,4763
	(0,1149)	(0,3423)	(0,1640)	(0,4409)	(0,5187)	(0,5988)	(0,9160)
Số quan sát	2 478 344	2 647 449	1 379 431	1 393 259	1 261 898	900 565	190 638
R-bình phương	0,315	0,204	0,247	0,226	0,223	0,211	0,155

Chú thích: Các biến kiểm soát bao gồm giới tính, tuổi, trình độ giáo dục và khu vực thành thị của các cá nhân.

p-value trong ngoặc đơn, còn *q-value* trong ngoặc vuông.

Sai số chuẩn cho phép tương quan theo quận/huyện và tháng điều tra.

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$.

Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTLĐVL 2012–23.

► **Bảng A.6: Tác động của lương tối thiểu lên ‘có việc làm công hưởng lương’ theo khu vực thành thị/nông thôn và trình độ giáo dục**

Biến giải thích	Biến phụ thuộc là ‘có việc làm công hưởng lương’						
	Nông thôn	Thành thị	Chưa tốt nghiệp tiểu học	Tốt nghiệp tiểu học	Tốt nghiệp THCS	Tốt nghiệp THPT	Tốt nghiệp cao đẳng, ĐH
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Logarit của lương tối thiểu tháng	0,0521	0,1328	0,0021	0,0886	0,0287	0,1155	0,0929
<i>p-value</i>	(0,4313)	(0,0063)	(0,9759)	(0,1693)	(0,6117)	(0,1176)	(0,0556)
<i>q-value</i>	[0,6849]	[0,0506]	[0,9759]	[0,3950]	[0,7717]	[0,3292]	[0,1946]
Các biến kiểm soát	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả cấp huyện	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả tỉnh * năm * tháng	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Hệ số cố định	0,0130	-0,4833	0,5055	-0,1379	0,2374	-0,3765	-0,8495
	(0,9806)	(0,2213)	(0,3630)	(0,7901)	(0,6042)	(0,5312)	(0,0336)
Số quan sát	2 949 658	2 176 135	715 661	1 124 868	1 519 742	1 026 142	739 341
R-bình phương	0,245	0,207	0,255	0,227	0,213	0,153	0,069

Chú thích: Các biến kiểm soát bao gồm giới tính, tuổi, trình độ giáo dục và khu vực thành thị của các cá nhân.

p-value trong ngoặc đơn, còn *q-value* trong ngoặc vuông.

Sai số chuẩn cho phép tương quan theo quận/huyện và tháng điều tra.

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$.

Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTLĐVL 2012–23.

► **Bảng A.7: Tác động của lương tối thiểu lên tiền lương tháng theo các ngành kinh tế (1)**

Biến giải thích	Biến phụ thuộc là 'logarit của lương tháng'							Xây dựng
	Nông, lâm nghiệp và thủy sản	Khai khoáng	Chế biến thực phẩm	Dệt may và giày da	Thiết bị điện, điện tử	Chế biến, chế tạo khác	Sản xuất điện, khí đốt, nước	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	
Logarit của lương tối thiểu tháng	-0,0114	-1,0770	0,1474	0,0891	-0,0126	-0,1037	0,3270	0,0405
<i>p-value</i>	(0,9592)	(0,0134)	(0,5080)	(0,3209)	(0,9253)	(0,2773)	(0,1257)	(0,6095)
<i>q-value</i>	[0,9874]	[0,5360]	[0,9628]	[0,9628]	[0,9874]	[0,9628]	[0,8380]	[0,9628]
Các biến kiểm soát	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả cấp huyện	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả tỉnh * năm * tháng	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Hệ số cố định	7,4572	16,6076	6,3660	7,3065	8,2604	8,5453	4,5155	7,4391
	(0,0001)	(0,0000)	(0,0006)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0103)	(0,0000)
Số quan sát	181 266	17 365	78 077	236 941	58 300	219 825	31 113	326 132
R-bình phương	0,492	0,703	0,570	0,496	0,467	0,517	0,628	0,484

Chú thích: Các biến kiểm soát bao gồm giới tính, tuổi, trình độ giáo dục và khu vực thành thị của các cá nhân.

p-value trong ngoặc đơn, còn *q-value* trong ngoặc vuông.

Sai số chuẩn cho phép tương quan theo quận/huyện và tháng điều tra.

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$.

Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTLĐVL 2012–23.

► **Bảng A.8: Tác động của lương tối thiểu lên tiền lương tháng theo các ngành kinh tế (2)**

Biến giải thích	Biến phụ thuộc là 'logarit của lương tháng'						
	Thương mại	Vận tải và kho bãi	Lưu trú và ăn uống	Thông tin và truyền thông	Tài chính, ngân hàng, bất động sản	Khoa học và công nghệ	Y tế, giáo dục và dịch vụ khác
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Logarit của lương tối thiểu tháng	-0,0294	-0,1181	0,1019	-0,0345	0,1975	0,8124	-0,0468
<i>p-value</i>	(0,7387)	(0,2304)	(0,4296)	(0,8845)	(0,2972)	(0,0796)	(0,4877)
<i>q-value</i>	[0,9628]	[0,9628]	[0,9628]	[0,9874]	[0,9628]	[0,8380]	[0,9628]
Các biến kiểm soát	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả cấp huyện	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả tỉnh * năm * tháng	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Hệ số cố định	7,5575	8,5569	6,5578	7,5257	5,2778	0,6100	6,8746
	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0002)	(0,0009)	(0,8733)	(0,0000)
Số quan sát	178 079	86 517	68 028	25 236	46 972	16 217	538 631
R-bình phương	0,520	0,470	0,494	0,566	0,507	0,505	0,401

Chú thích: Các biến kiểm soát bao gồm giới tính, tuổi, trình độ giáo dục và khu vực thành thị của các cá nhân.

p-value trong ngoặc đơn, còn *q-value* trong ngoặc vuông.

Sai số chuẩn cho phép tương quan theo quận/huyện và tháng điều tra.

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$.

Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTLĐVL 2012–23.

► **Bảng A.9: Tác động của lương tối thiểu lên tiền lương tháng theo giới tính và nhóm tuổi**

Biến giải thích	Biến phụ thuộc là 'logarit của lương tháng'						
	Nữ	Nam	15-29 tuổi	30-39 tuổi	40-49 tuổi	50-59 tuổi	60-64 tuổi
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Logarit của lương tối thiểu tháng	0,0212	0,0210	-0,0265	0,1013	-0,0008	-0,0853	0,7503
<i>p-value</i>	(0,7615)	(0,7385)	(0,6967)	(0,1180)	(0,9920)	(0,3798)	(0,0345)
<i>q-value</i>	[0,9628]	[0,9628]	[0,9628]	[0,8380]	[0,9920]	[0,9628]	[0,6894]
Các biến kiểm soát	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả cấp huyện	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả tỉnh * năm * tháng	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Hệ số cố định	7,2885	7,4445	7,5177	6,7849	7,3457	5,8336	33,1751
	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,1312)
Số quan sát	912 117	1 210 890	706 360	686 722	471 790	231 994	24 204
R-bình phương	0,443	0,391	0,409	0,439	0,466	0,440	0,489

Chú thích: Các biến kiểm soát bao gồm giới tính, tuổi, trình độ giáo dục và khu vực thành thị của các cá nhân.

p-value trong ngoặc đơn, còn q-value trong ngoặc vuông.

Sai số chuẩn cho phép tương quan theo quận/huyện và tháng điều tra.

** p<0.01, * p<0.05.

Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTLĐVL 2012-23.

► **Bảng A.10: Tác động của lương tối thiểu lên tiền lương tháng theo khu vực thành thị/nông thôn và trình độ giáo dục**

Biến giải thích	Biến phụ thuộc là 'logarit của lương tháng'						
	Nông thôn	Thành thị	Chưa tốt nghiệp tiểu học	Tốt nghiệp tiểu học	Tốt nghiệp THCS	Tốt nghiệp THPT	Tốt nghiệp cao đẳng, ĐH
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Logarit của lương tối thiểu tháng	0,0806	-0,0377	-0,0477	0,0547	0,0278	0,0314	0,0195
<i>p-value</i>	(0,3969)	(0,5993)	(0,6978)	(0,5903)	(0,6892)	(0,6347)	(0,7558)
<i>q-value</i>	[0,9628]	[0,9628]	[0,9628]	[0,9628]	[0,9628]	[0,9628]	[0,9628]
Các biến kiểm soát	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả cấp huyện	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả tỉnh * năm * tháng	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Hệ số cố định	6,8856	7,6948	7,9644	7,2836	7,5186	7,3836	7,2442
	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)
Số quan sát	992 264	1 130 743	186 625	335 813	501 052	497 757	601 387
R-bình phương	0,374	0,400	0,476	0,415	0,364	0,309	0,351

Chú thích: Các biến kiểm soát bao gồm giới tính, tuổi, trình độ giáo dục và khu vực thành thị của các cá nhân.

p-value trong ngoặc đơn, còn *q-value* trong ngoặc vuông.

Sai số chuẩn cho phép tương quan theo quận/huyện và tháng điều tra.

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$.

Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTLĐVL 2012–23.

► **Bảng A.11: Tác động của lương tối thiểu lên tiền lương tháng theo loại hình sở hữu của người sử dụng lao động và nghề nghiệp**

Biến giải thích	Biến phụ thuộc là 'logarit của lương tháng'										Lao động giản đơn
	Làm trong khu vực nhà nước	Làm trong khu vực tư nhân	Làm cho hộ gia đình	Làm trong khu vực FDI	Lãnh đạo, quản lý	Nhà chuyên môn bậc cao	Nhà chuyên môn bậc trung	Nhân viên trợ lý văn phòng	Nhân viên dịch vụ và bán hàng	Nhóm LĐ kỹ thuật, thủ công	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
Logarit của lương tối thiểu tháng	-0,0219	0,0052	-0,0396	-0,0416	0,2495	0,0033	-0,0509	-0,0819	0,0043	0,0234	-0,0316
<i>p-value</i>	(0,8006)	(0,9296)	(0,6632)	(0,6054)	(0,1114)	(0,9624)	(0,7098)	(0,6623)	(0,9628)	(0,7304)	(0,7702)
<i>q-value</i>	[0,9705]	[0,9874]	[0,9628]	[0,9628]	[0,8380]	[0,9874]	[0,9628]	[0,9628]	[0,9874]	[0,9628]	[0,9628]
Các biến kiểm soát	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả cấp huyện	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả tỉnh * năm * tháng	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Hệ số cố định	6,5387	7,7019	7,7263	8,5600	4,3171	7,4358	7,3264	7,4658	7,3825	7,7612	7,8661
	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0008)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)	(0,0000)
Số quan sát	597 571	532 620	775 176	215 405	67 833	373 544	167 143	84 822	213 858	793 461	421 467
R-bình phương	0,381	0,440	0,430	0,476	0,547	0,376	0,409	0,515	0,372	0,392	0,430

Chú thích: Các biến kiểm soát bao gồm giới tính, tuổi, trình độ giáo dục và khu vực thành thị của các cá nhân.

p-value trong ngoặc đơn, còn q-value trong ngoặc vuông.

Sai số chuẩn cho phép tương quan theo quận/huyện và tháng điều tra.

** p<0.01, * p<0.05.

Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTLĐVL 2012–23.

▶ **Bảng A.12: Tác động của lương tối thiểu lên lợi nhuận của doanh nghiệp theo ngành kinh tế (1)**

Biến giải thích	Biến phụ thuộc là 'logarit tổng lợi nhuận của doanh nghiệp'							
	Nông, lâm nghiệp và thủy sản	Khai khoáng	Chế biến thực phẩm	Dệt may và giày da	Thiết bị điện, điện tử	Chế biến, chế tạo khác	Sản xuất điện, khí đốt, nước	Xây dựng
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Logarit của lương tối thiểu tháng	-0,0658	0,0059	0,3993	0,3036	0,0334	-0,3496	1,1312	-0,3423
<i>p-value</i>	(0,9239)	(0,9934)	(0,3891)	(0,6286)	(0,9794)	(0,0557)	(0,1086)	(0,0382)
<i>q-value</i>	[0,9934]	[0,9934]	[0,9934]	[0,9934]	[0,9934]	[0,2785]	[0,4072]	[0,2785]
Các biến kiểm soát	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả cấp huyện	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả tỉnh * năm * tháng	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Hệ số cố định	4,4869	4,5005	1,3715	1,8323	4,6077	7,0173	-4,4976	6,7395
	(0,4161)	(0,4277)	(0,7154)	(0,7222)	(0,6667)	(0,0000)	(0,4326)	(0,0000)
Số quan sát	67 763	15 368	47 268	58 555	15 068	300 123	29 689	386 368
R-bình phương	0,390	0,297	0,239	0,350	0,485	0,292	0,329	0,121

Chú thích: Các biến kiểm soát bao gồm loại hình sở hữu của doanh nghiệp.
p-value trong ngoặc đơn, còn q-value trong ngoặc vuông.
Sai số chuẩn cho phép tương quan theo quận/huyện.
** p<0.01, * p<0.05.
Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTDN 2012–22.

► **Bảng A.13: Tác động của lương tối thiểu lên lợi nhuận của doanh nghiệp theo ngành kinh tế (2)**

Biến giải thích	Biến phụ thuộc là 'logarit tổng lợi nhuận của doanh nghiệp'						
	Thương mại	Vận tải và kho bãi	Lưu trữ và ăn uống	Thông tin và truyền thông	Tài chính, ngân hàng, bất động sản	Khoa học và công nghệ	Y tế, giáo dục và dịch vụ khác
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Logarit của lương tối thiểu tháng	0,0543	-0,1643	-0,0142	0,4595	-1,5795	0,1813	-0,0724
<i>p-value</i>	(0,8077)	(0,5001)	(0,9817)	(0,6694)	(0,0398)	(0,5466)	(0,8907)
<i>q-value</i>	[0,9934]	[0,9934]	[0,9934]	[0,9934]	[0,2785]	[0,9934]	[0,9934]
Các biến kiểm soát	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả cấp huyện	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả tỉnh * năm *	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Hệ số cố định	3,5343	5,4936	3,8200	0,8145	18,4135	2,2283	4,4729
	(0,0540)	(0,0063)	(0,4525)	(0,9274)	(0,0037)	(0,3680)	(0,3038)
Số quan sát	988 782	152 130	71 393	48 898	66 842	204 061	129 573
R-bình phương	0,093	0,182	0,145	0,172	0,143	0,174	0,135

Chú thích: Các biến kiểm soát bao gồm loại hình sở hữu của doanh nghiệp.
p-value trong ngoặc đơn, còn q-value trong ngoặc vuông.
Sai số chuẩn cho phép tương quan theo quận/huyện.
** p<0.01, * p<0.05.
Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTDN 2012–22.

▶ Table A.14. Impacts of minimum wage on labour size by economic sectors (1)

Biến giải thích	Biến phụ thuộc là 'logarit số lao động của doanh nghiệp'							
	Nông, lâm nghiệp và thủy sản	Khai khoáng	Chế biến thực phẩm	Dệt may và giày da	Thiết bị điện, điện tử	Chế biến, chế tạo khác	Sản xuất điện, khí đốt, nước	Xây dựng
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Logarit của lương tối thiểu tháng	-0,1766	0,0438	-0,0189	-0,2091	1,8110	-0,0766	0,1230	-0,0725
<i>p-value</i>	(0,4854)	(0,8522)	(0,9321)	(0,4775)	(0,0007)	(0,5430)	(0,6841)	(0,6832)
<i>q-value</i>	[0,9053]	[0,9131]	[0,9321]	[0,9053]	[0,0105]	[0,9053]	[0,9053]	[0,9053]
Các biến kiểm soát	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả cấp huyện	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả tỉnh * năm * tháng	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Hệ số cố định	3,4072	1,8470	2,3761	4,2417	-12,5088	2,7894	0,9507	2,7212
	(0,0954)	(0,3312)	(0,1894)	(0,0803)	(0,0045)	(0,0072)	(0,6993)	(0,0616)
Số quan sát	137 159	34 704	101 214	114 054	28 996	582 230	51 754	717 220
R-bình phương	0,329	0,248	0,231	0,270	0,365	0,217	0,318	0,132

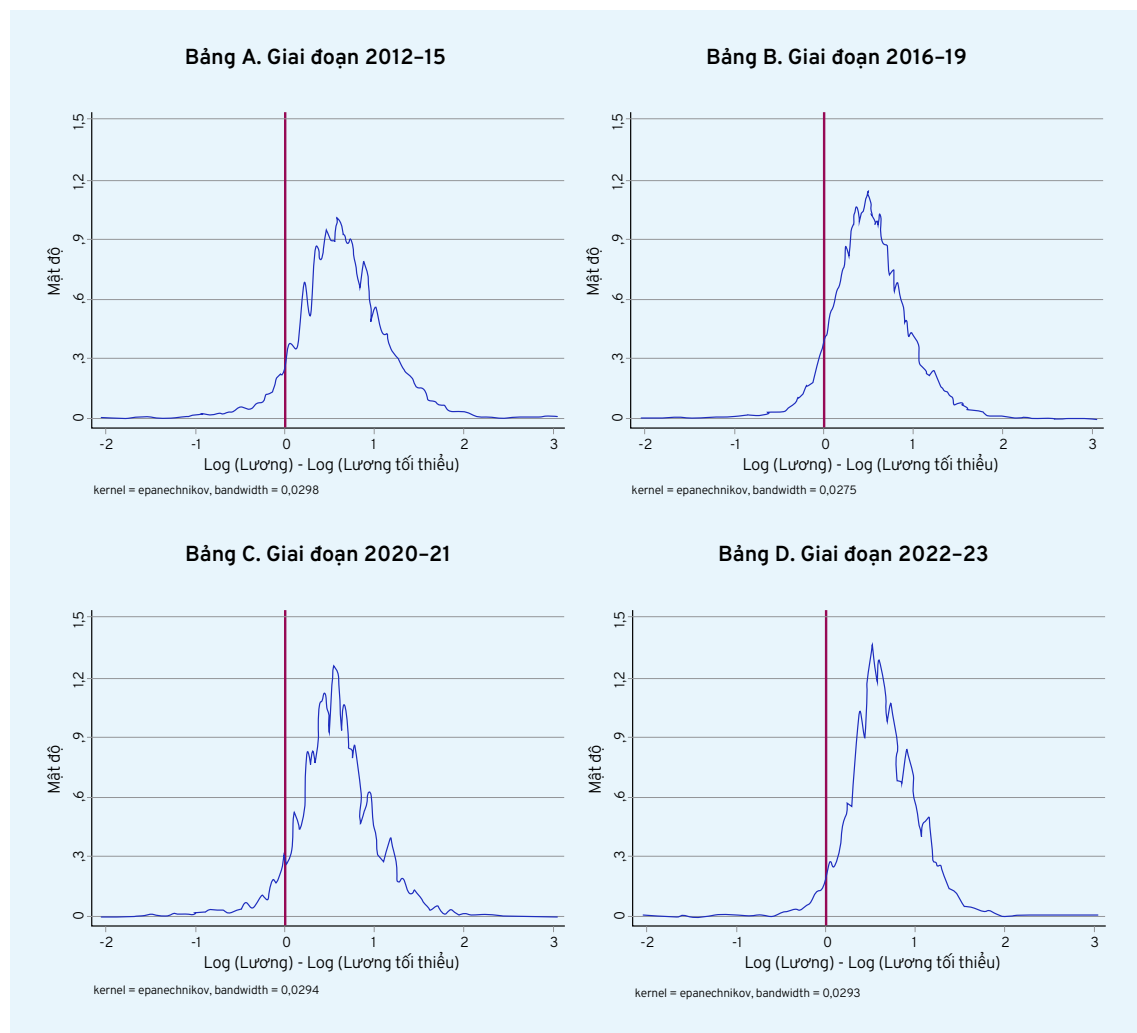
Chú thích: Các biến kiểm soát bao gồm loại hình sở hữu của doanh nghiệp.
p-value trong ngoặc đơn, còn q-value trong ngoặc vuông.
Sai số chuẩn cho phép tương quan theo quận/huyện.
** p<0.01, * p<0.05.
Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTDN 2012–22.

► **Bảng A.15: Tác động của lương tối thiểu lên quy mô lao động của doanh nghiệp theo ngành kinh tế (2)**

Biến giải thích	Biến phụ thuộc là 'logarit số lao động của doanh nghiệp'						
	Thương mại	Vận tải và kho bãi	Lưu trữ và ăn uống	Thông tin và truyền thông	Tài chính, ngân hàng, bất động sản	Khoa học và công nghệ	Y tế, giáo dục và dịch vụ khác
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Logarit của lương tối thiểu tháng	-0,0477	-0,1947	-0,4000	-0,4086	-0,4082	-0,0526	0,0687
-value	(0,5917)	(0,1682)	(0,1016)	(0,2114)	(0,0548)	(0,7846)	(0,7697)
q-value	[0,9053]	[0,6308]	[0,5080]	[0,6342]	[0,4110]	[0,9053]	[0,9053]
Các biến kiểm soát	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả cấp huyện	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Biến giả tỉnh * năm *	Có	Có	Có	Có	Có	Có	Có
Hệ số cố định	2,0025	3,5298	5,1018	5,1125	5,1110	2,1227	1,2231
	(0,0062)	(0,0024)	(0,0112)	(0,0598)	(0,0037)	(0,1807)	(0,5282)
Số quan sát	1 960 044	317 011	193 295	103 114	154 179	419 348	334 323
R-bình phương	0,064	0,106	0,115	0,163	0,130	0,074	0,054

Chú thích: Các biến kiểm soát bao gồm loại hình sở hữu của doanh nghiệp.
p-value trong ngoặc đơn, còn q-value trong ngoặc vuông.
Sai số chuẩn cho phép tương quan theo quận/huyện.
** p<0.01, * p<0.05.
Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTLĐVL 2012–22.

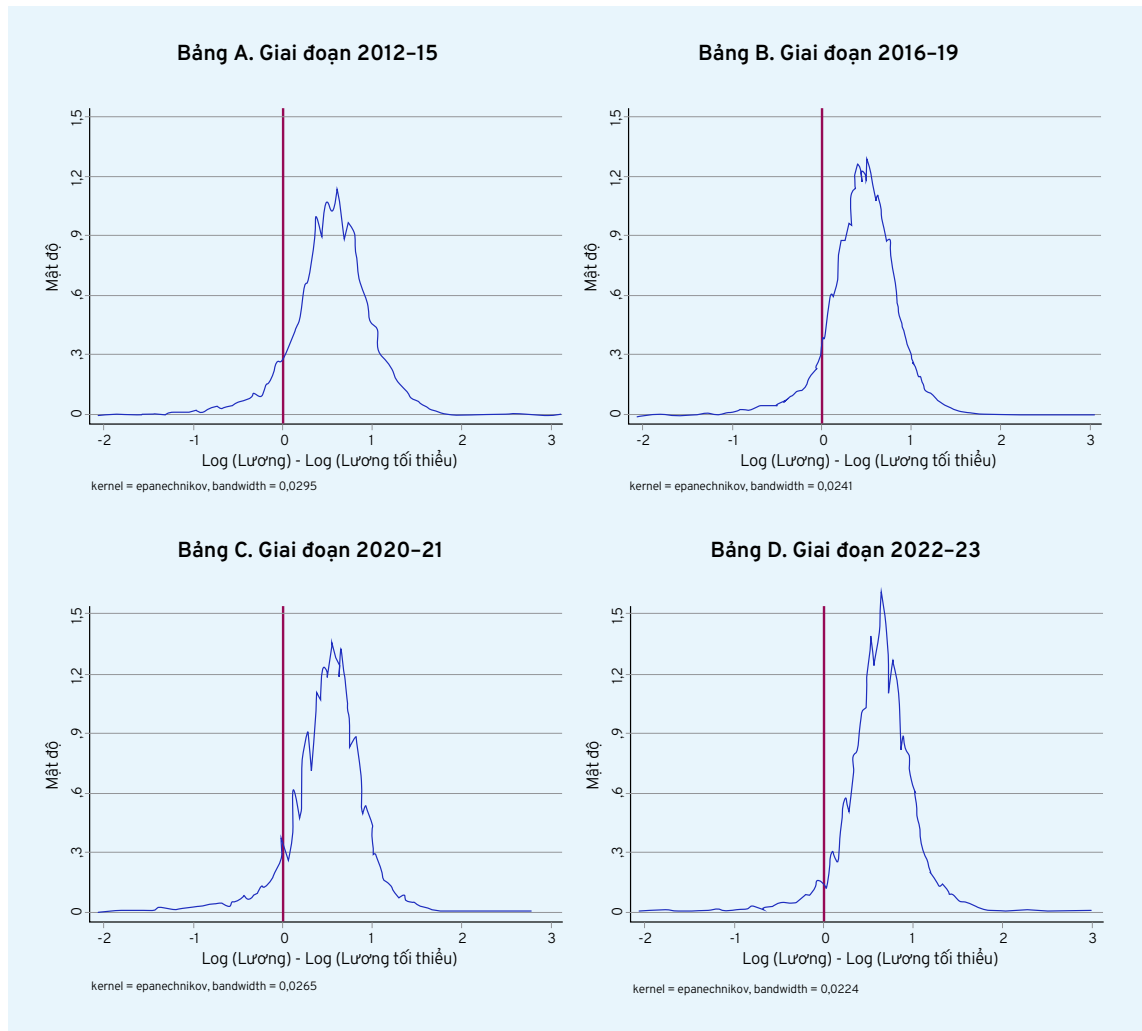
▶ Hình A.1. Hàm Kernel phân phối tiền lương cho khu vực thành thị



Lưu ý: Mẫu được chọn là những người lao động làm việc ít nhất 35 giờ mỗi tuần.

Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTLĐVL 2012–23.

► **Hình A.2. Hàm Kernel phân phối tiền lương cho khu vực nông thôn**



Lưu ý: Mẫu được chọn là những người lao động làm việc ít nhất 35 giờ mỗi tuần.

Nguồn: Ước tính của tác giả từ dữ liệu ĐTLĐVL 2012-23.

Phụ lục 2. Thông tin tóm tắt các cuộc phỏng vấn định tính

► **Bảng A.16: Thông tin tóm tắt về các cuộc phỏng vấn định tính**

Nhóm người trả lời	Ngành	Độ tuổi	Giới tính
Đại diện doanh nghiệp	Dệt may	40	Nam
Đại diện công đoàn	Dệt may	50	Nam
Người lao động	Dệt may	32	Nữ
Người lao động	Dệt may	25	Nam
Người lao động	Dệt may		Nữ
Người lao động	Dệt may		Nữ
Đại diện doanh nghiệp	Dệt may		Nam
Người lao động	Dệt may	28	Nam
Người lao động	Dệt may	39	Nữ
Đại diện doanh nghiệp	Dệt may	34	Nữ
Đại diện doanh nghiệp	Dệt may	46	Nam
Đại diện công đoàn	Dệt may	51	Nữ
Người lao động	Dệt may	37	Nữ
Người lao động	Dệt may	40	Nữ
Người lao động	Dệt may	42	Nữ
Đại diện doanh nghiệp	Dệt may		Nam
Đại diện doanh nghiệp	Dệt may	35	Nữ
Người lao động	Dệt may		Nữ
Người lao động	Dệt may	23	Nữ
Người lao động	Dệt may	29	Nữ
Đại diện doanh nghiệp	Thủy hải sản		Nam
Người lao động	Thủy hải sản	35	Nữ
Đại diện doanh nghiệp	Thủy hải sản		Nữ
Đại diện công đoàn	Thủy hải sản		Nữ
Đại diện doanh nghiệp	Thủy hải sản		Nam
Đại diện công đoàn	Thủy hải sản	42	Nữ
Người lao động	Thủy hải sản	39	Nữ
Người lao động	Thủy hải sản	40	Nam
Người lao động	Thủy hải sản	38	Nữ

Nhóm người trả lời	Ngành	Độ tuổi	Giới tính
Người lao động	Thủy hải sản	46	Nữ
Đại diện doanh nghiệp	Thủy hải sản	27	Nam
Người lao động	Thủy hải sản	37	Nữ
Người lao động	Thủy hải sản	47	Nam
Người lao động	Thủy hải sản	27	Khác

Phụ lục 3. Cơ chế xác định lương của doanh nghiệp

Để phân tích lương tối thiểu tác động đến người lao động như thế nào về mặt thu nhập, cần hiểu về cơ chế xác định lương của doanh nghiệp bởi vì điều này sẽ quyết định cơ cấu tiền lương, mức tiền lương mà người lao động nhận được cũng như những khía cạnh người lao động có thể tác động để thương lượng lương với doanh nghiệp.

Nhìn chung, những doanh nghiệp được phỏng vấn thường áp dụng một trong hai, hoặc cả hai cách xác định lương, đó là lương theo thời gian và lương theo sản phẩm.²⁰ Cả hai cách xác định lương này đều được xây dựng trên cơ sở hai trong ba hình thức trả lương đã được quy định tại Điều 96 Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2019 (Bộ luật số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019 của Quốc hội).

Với cả hai hình thức này, các doanh nghiệp đều xác định một mức “lương cơ bản” hàng tháng cho người lao động. Lương cơ bản thường được ghi rõ trong hợp đồng lao động và là một trong những cơ sở để tính toán mức đóng BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, và kinh phí công đoàn (sau đây gọi tắt là các khoản phải nộp theo quy định của pháp luật về lao động). Mỗi doanh nghiệp xây dựng cho mình một hệ thống thang/bảng lương riêng, trong đó, người lao động sẽ được hưởng mức lương cơ bản tương ứng với những bậc khác nhau tùy thuộc vào tay nghề và kinh nghiệm của họ. Mức lương cơ bản ở bậc thấp nhất thường ngang bằng hoặc cao hơn một lượng nhỏ so với mức lương tối thiểu vùng theo quy định hiện hành; mỗi bậc tiếp theo thường cao hơn bậc dưới liền kề khoảng 5-7%. Ngoài lương cơ bản, người lao động có thể được hưởng một số khoản phụ cấp như: phụ cấp chuyên cần, phụ cấp đi lại, phụ cấp ăn trưa, phụ cấp thâm niên, phụ cấp nhà ở, phụ cấp đặc thù ngành hay phụ cấp theo nghề, v.v. Tùy theo quy định pháp luật và chính sách của doanh nghiệp, những khoản phụ cấp này có thể được cộng cùng lương cơ bản để làm căn cứ tính mức đóng các khoản phải nộp theo quy định của pháp luật về lao động hoặc không.

Điểm khác biệt lớn nhất giữa hai cách xác định lương này nằm ở cách xác định thu nhập mà người

lao động thực nhận hàng tháng. Cụ thể, ở hình thức trả lương theo thời gian, thu nhập thực nhận hàng tháng là tổng cộng của lương cơ bản, các khoản phụ cấp được hưởng, tiền tăng ca (nếu có), và tiền thưởng năng suất (nếu có) sau khi trừ đi các khoản phải nộp theo quy định của pháp luật về lao động. Trong đó, tiền tăng ca được tính theo giờ và bằng từ 150% tới 300% lương cơ bản trung bình theo giờ;²¹ còn tiền thưởng năng suất được tính theo hệ số đạt/vượt năng suất theo chính sách của từng doanh nghiệp. Như vậy, thu nhập thực nhận hàng tháng của lao động nhận lương theo thời gian sẽ tăng trong các trường hợp: (i) mức lương cơ bản trong thang/bảng lương tăng, (ii) cá nhân người lao động được xét tăng bậc lương, do đó được hưởng mức lương cơ bản ở bậc cao hơn, hoặc (iii) một số khoản khác như mức phụ cấp, mức thưởng năng suất tăng.

Ở hình thức trả lương theo sản phẩm, doanh nghiệp xây dựng bảng đơn giá lao động theo công đoạn cho từng mã hàng, theo đó thu nhập của người lao động sẽ được tính dựa trên số lượng sản phẩm họ sản xuất được trong tháng và đơn giá tương ứng. Trong thời gian tăng ca, đơn giá sẽ được nhân hệ số từ 1,5 đến 3,0 so với đơn giá thông thường. Bảng đơn giá được tính toán và thử nghiệm căn cứ trên nhiều yếu tố kỹ thuật trước khi áp dụng chính thức, đáng lưu ý là nhiều doanh nghiệp có sử dụng mức lương tối thiểu làm tham chiếu xác định đơn giá.²² Ngoài ra, để đảm bảo thu nhập của người lao động đạt được mức tối thiểu nhất định, các doanh nghiệp thường có cơ chế “bù lương” cho những người có năng suất lao động thấp. Theo đó, doanh nghiệp xác định một mức, tạm gọi là “lương cố định” (bao gồm lương cơ bản và một số loại phụ cấp), để làm căn cứ tham chiếu. Trong trường hợp mức lương theo sản phẩm cao hơn “lương cố định”, người lao động sẽ nhận mức lương theo sản phẩm; ngược lại, nếu mức lương theo sản phẩm thấp hơn “lương cố định”, người lao động sẽ nhận mức “lương cố định”. Có thể thấy, thu nhập thực nhận hàng tháng của người lao động nhận lương theo sản phẩm phụ thuộc chủ yếu vào đơn giá và năng suất lao động của họ, thay vì mức lương cơ bản hay bậc lương.

²⁰ Trong 10 doanh nghiệp được phỏng vấn, có 3 doanh nghiệp áp dụng cách xác định lương theo thời gian, 4 doanh nghiệp áp dụng cách xác định lương theo sản phẩm, và 3 doanh nghiệp áp dụng cả hai cách xác định lương trên.

²¹ Lương cơ bản trung bình theo giờ được tính bằng lương cơ bản hàng tháng chia cho số ngày công chuẩn (26 ngày/tháng) và chia cho số giờ công chuẩn (8 giờ/ngày).

²² Trong 7 doanh nghiệp có áp dụng hình thức trả lương theo sản phẩm: 3 doanh nghiệp sử dụng mức lương tối thiểu theo vùng và theo giờ/tháng làm căn cứ chính để xác định đơn giá; 4 doanh nghiệp còn lại không có thông tin về việc tham chiếu này.

**Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế
tại Việt Nam**

📍 Tòa nhà Xanh Một Liên Hợp Quốc
304 Kim Mã, phường Ngọc Hà,
Hà Nội, Việt Nam

✉ hanoi@ilo.org

☎ +84 24 38 500 100

🌐 ilo.org/hanoi

📘 facebook.com/Vietnam.ILO

📷 instagram.com/ilo.vietnam