

TRUNG TÂM THÔNG TIN – TƯ LIỆU

VIỆN NGHIÊN CỨU QUẢN LÝ KINH TẾ TRUNG ƯƠNG

CẮT GIẢM CHI PHÍ LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP

MỤC LỤC

1. Khái quát về chi phí lao động	2
2. Kiến nghị:.....	15

1. Khái quát về chi phí lao động

1.1. Chi phí lao động: Các chi phí lao động từ phía doanh nghiệp có thể nảy sinh từ khâu tuyển dụng, sử dụng và chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, qua thực tiễn bức xúc các doanh nghiệp hiện nay thì vấn đề lớn nhất làm tăng chi phí lao động là trong khâu sử dụng lao động, cụ thể trong vấn đề (i) chi phí tiền công, tiền lương cho người lao động; và (ii) các chi phí đóng BHXH cho người lao động.

1.2. Chi phí tiền công, tiền lương. Chính sách tiền lương mặc dù có tác động tốt trong một vài năm đầu đối với việc cải thiện đời sống của một bộ phận người lao động, nhưng đã bộc lộ nhiều tồn tại:

- (i) Tiền lương thực tế bị giảm sút, không đủ trang trải cho các nhu cầu thiết yếu của người lao động, không đảm bảo tái sản xuất sức lao động;

- (ii) Chính sách tiền lương của nhà nước ở các khu vực còn chậm đổi mới, không theo kịp cơ chế thị trường, thiếu công bằng và chưa tạo động lực cho tăng trưởng kinh tế. Hiện nay ở nước ta chỉ có một Luật doanh nghiệp chung nhưng lại có tới 2 cơ chế phân phối tiền lương khác nhau giữa các loại hình doanh nghiệp là DNNN/hoặc có nguồn gốc nhà nước, và doanh nghiệp ngoài nhà nước.

1.3. Tiền lương trong khu vực DNNN còn mang nặng tính bình quân, chưa khuyến khích nâng cao trình độ, tinh thần tích cực, hết mình vì công việc của người lao động. Cơ chế trả công lao động hiện tại không làm nổi rõ mối liên hệ giữa tiền lương với trình độ chuyên môn hoặc tay nghề, với năng suất của người lao động¹. Trước năm 2016, khu vực DNNN thường áp dụng bảng lương như những đơn vị hành chính sự nghiệp (với mức lương cơ bản để làm căn cứ đóng BHXH và các khoản lương, thưởng cho người lao động. Tuy nhiên, theo quy định mới năm 2016,

¹ Thông tư 15/2015/TT-BLĐTBXH ngày 22/4/2015 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội .

các công ty này sẽ phải sử dụng các quy định mức lương tối thiểu vùng theo khu vực/vùng để đóng BHXH như những doanh nghiệp ngoài nhà nước. Việc quy định, nhằm đảm bảo công bằng giữa các DNNN và doanh nghiệp ngoài nhà nước. Tuy nhiên, về cơ bản các doanh nghiệp này vẫn tuân thủ theo các quy định bảng lương, hệ số chức vụ do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành.

1.4. Mức lương tối thiểu hiện hành, mặc dù đã qua nhiều lần điều chỉnh vẫn ở mức quá thấp; (iv) hệ thống thang bảng lương hiện hành còn chưa hợp lý (do Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội đối với các DNNN), chưa cho phép gắn kết lợi nhuận của doanh nghiệp với mức đóng góp của từng người lao động. Mức chênh lệch giữa lương của công nhân có trình độ kỹ thuật với lao động phổ thông vẫn còn thấp (7%).

Mặc dù vậy, hàng năm Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng để làm căn cứ cho các chủ doanh nghiệp quyết định mức trả lương thực tế ở doanh nghiệp của mình. Đây là việc làm cần thiết để vừa đảm bảo lợi ích của người lao động, vừa đảm bảo lợi ích của chủ doanh nghiệp. Tuy nhiên, việc thảo luận và thương lượng giữa Tổng LĐLĐVN - thay mặt người lao động, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) - đại diện cho giới chủ doanh nghiệp và Bộ LĐTBXH - đại diện cho Chính phủ thường rất khó khăn vì chưa rõ cơ sở khoa học của việc đàm phán, thương lượng là gì.

Bảng 1: Tốc độ tăng tiền lương tối thiểu, 2012 - 2017

Vùng	2013 (so với năm trước)	2014	2015	2016	2017	% thay đổi (2012-2017)
1	17.5%	14.9%	14.8%	12.9%	7.1%	87.5%

2	18.0%	14.3%	14.6%	12.7%	7.1%	86.5%
3	16.1%	16.7%	14.3%	12.5%	7.4%	87.1%
4	17.9%	15.2%	13.2%	11.6%	7.5%	84.3%

Bảng trên cho thấy Chính phủ tăng lương tối thiểu liên tục và mức tăng đều trên 12% (ngoại trừ năm 2017). Tuy nhiên, mức lương tối thiểu hiện nay vẫn chưa đảm bảo nhu cầu sống tối thiểu. Việc tăng lương góp phần bình đẳng hơn mức thu nhập giữa các bộ phận người lao động trong xã hội. Có thể dễ dàng nhận ra tăng lương là tốt đối với người lao động, nhưng việc tăng lương luôn có tác động đa chiều và có nhiều hệ lụy về chi phí, sức cạnh tranh, ổn định tài chính vĩ mô và vi mô, cũng như công bằng xã hội.

1.5. Các tác động tiêu cực của việc tăng lương tối thiểu đến doanh nghiệp. Vấn đề lớn nhất mà doanh nghiệp quan tâm là lợi nhuận và chi phí. Tăng lương doanh nghiệp sẽ phải cộng thêm hàng loạt chi phí như:

- Tăng chi phí nhân công do doanh nghiệp phải bù thu nhập cho những người lao động mới tuyển, tay nghề yếu, những người khả năng lao động có hạn;
- Vì lương tối thiểu là căn cứ để xác định mức lương khởi điểm trong hệ thống thang, bảng lương theo đó phải tăng các khoản trích nộp bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) cũng như phí công đoàn².

² Mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định làm căn cứ để tính mức lương cho các loại lao động khác, bao gồm: (1) tính các mức lương trong thang bảng lương làm cơ sở đóng, hưởng các chế độ BHXH, BHTN, BHYT, phí công đoàn đối với người lao động và người sử dụng lao động; (2) Tính mức trợ cấp đối với người lao động dôi dư trong các DNNN; và (3) dùng làm căn cứ xác định mức điều chỉnh lương hưu, trợ cấp ưu đãi người có công, các chế độ trợ cấp xã hội khác (khoảng trên 20 chế độ).

Hình 1: So sánh mức lương trung bình của Việt Nam với các nước trong khu vực



Hiện tại, mức lương trung bình của Việt Nam đã tăng cao hơn so với Indonesia, thậm chí mức lương trung bình trong ngành dệt may (ngành có nhiều lợi thế cạnh tranh về chi phí nhân công rẻ) đã cao hơn nhiều so với Indonesia và gần bằng Philippines. Điều này là do việc tăng lương tối thiểu liên tục và ở mức cao không những làm tăng chi phí nhân công, giảm khả năng cạnh tranh, khả năng đầu tư tăng năng suất lao động để nâng cao thu nhập bền vững cho người lao động, mà còn ảnh hưởng đến thị trường lao động, chuyển dịch cơ cấu công, nông nghiệp, dịch vụ.

Số liệu của Ngân hàng thế giới cũng cho thấy mức lương tối thiểu của Việt Nam so với các nước trong khu vực của đang có mức tăng cao nhất (Bảng 2).

Bảng 2: So sánh mức lương tối thiểu với các nước trong khu vực (USD/tháng)

STT	Quốc gia	2014	2015	2016
1	Việt Nam	104,41	123,02	142,45
2	Ấn Độ	197,52	181,12	179,14
3	Thái Lan	248,50	251,34	245,36

4	Philippines	291,13	304,93	297,84
5	Malaysia	285,21	293,01	280,38
6	Indonesia	232,02	248,17	266,92
7	Trung Quốc	233,44	245,39	273,81

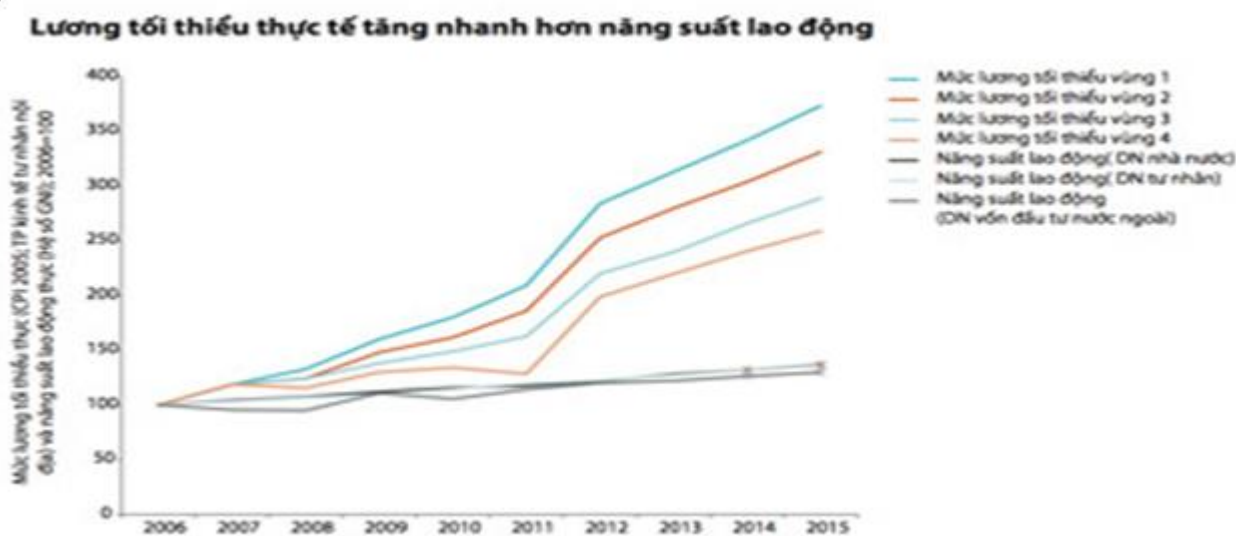
Nguồn: <http://cafef.vn/luong-toi-thieu-o-viet-nam-tang-qua-cao-20161002092510905.chn>

Bảng 2 cho thấy, trong 7 quốc gia được so sánh về mức lương tối thiểu trong bảng trên có 4/7 nước có xu hướng giảm, Việt Nam cùng với Indonesia và Trung Quốc là 3 nước có mức lương tối thiểu tăng. Trong đó, Việt Nam có mức tăng cao nhất, gần 14%, Indonesia tăng 7% và Trung Quốc tăng 10%. Điều này sẽ tạo ra áp lực cạnh tranh lớn cho lao động Việt Nam khi tham gia chuỗi giá trị toàn cầu. Trong khi đó, năng suất lao động Việt Nam - yếu tố quan trọng quyết định đến vấn đề tăng lương tối thiểu - dù có tăng, song chưa có sự cải thiện tích cực. Năng suất lao động của lao động Việt Nam vẫn bị xếp vào mức thấp trong khu vực. Mặc dù năng suất lao động của toàn nền kinh tế năm 2015 tính theo giá hiện hành đạt 79,3 triệu VND, tương đương 3.657 USD/lao động, tăng 6,42% so với năm 2014, đưa bình quân giai đoạn 2005 - 2015 tăng 3,9%/năm. Tuy nhiên, trong giai đoạn 1992 - 2014, tốc độ tăng năng suất của Việt Nam đạt 4,64%/năm, thì tốc độ này ở Trung Quốc là 9,07%/năm”. Mức độ nâng cao năng suất lao động chậm hơn các nước khác cũng tạo ra sức ép cạnh tranh lớn cho doanh nghiệp Việt Nam khi hội nhập kinh tế quốc tế, tham gia chuỗi giá trị toàn cầu.

So sánh mức giữa mức tăng tiền lương tối thiểu và năng suất lao động cho thấy có điều nghịch lý là mặc dù lương tối thiểu tăng nhanh hàng năm, nhưng năng suất lao động lại có xu hướng giảm (Hình 2). Việc tăng lương tối thiểu sẽ làm giảm

tăng trưởng việc làm ở một mức độ nhất định, giảm sự hấp dẫn trong thu hút vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI). Ở khu vực kinh tế ngoài nhà nước, lương tối thiểu của Việt Nam đã tăng nhanh trong những năm gần đây, vượt xa năng suất lao động. Đặc biệt, lương tối thiểu của khu vực tư nhân hiện tương đối cao so với các quốc gia khác. Nhân công giá rẻ, vốn là một trong những lợi thế để Việt Nam thu hút nguồn vốn FDI. Bởi vậy, không loại trừ khả năng, mức lương tối thiểu cao sẽ trở thành một trong những yếu tố ngăn cản thu hút vốn đầu tư FDI và việc làm tạo ra nhờ nguồn vốn này. Mức lương tối thiểu tăng còn góp phần giảm lợi thế cạnh tranh của Việt Nam so với các quốc gia khác có cùng mức lương thấp như Bangladesh hay Campuchia (*Số liệu của Viện Nghiên cứu Toàn cầu McKinsey, 2012*).

Hình 2: So sánh mức lương tối thiểu và năng suất lao động



Nguồn: Báo cáo cập nhật tình hình phát triển kinh tế Việt Nam 2015 (Ngân hàng Thế giới).

1.6. Đối với người lao động, việc tăng lương tối thiểu còn thấp, chưa đáp ứng nhu cầu tối thiểu và đa phần người lao động không được hưởng lợi. Trên thực tế tiền

lương, thu nhập thực tế của đa số công nhân hiện nay còn thấp so với nhu cầu cơ bản của cuộc sống, không đủ để trang trải cho các chi phí cần thiết cho sinh hoạt hàng ngày. Lương thấp, đa số công nhân phải đi làm thêm giờ để tăng thu nhập và cải thiện cuộc sống. Trong khi doanh nghiệp thường chia cắt tiền lương, trả lương cho người lao động xấp xỉ hoặc cao hơn chút ít so với mức lương tối thiểu. Bù vào đó là các khoản phụ cấp, trợ cấp khác trả thêm cho người lao động. Tuy nhiên, khi gặp khó khăn, doanh nghiệp sẵn sàng cắt giảm khoản phụ cấp ngoài lương để tiết kiệm chi phí sản xuất, khiến thu nhập của người lao động bị giảm sút.

Ngoài ra, trong giai đoạn khó khăn, các doanh nghiệp sẵn sàng cắt giảm lao động để duy trì doanh nghiệp, trường hợp mất việc thì khó khăn còn chồng chất hơn, bởi với họ thu nhập và việc làm đều rất quan trọng.

1.7. Gia tăng các chi phí bảo hiểm đóng cho người lao động, bao gồm các khoản bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), thất nghiệp. Tỷ lệ đóng các khoản bảo hiểm tăng nhanh trong các năm, từ 23% năm 2007 lên 34,5% năm 2016, trong đó chủ sử dụng lao động phải đóng 24% tổng quỹ lương của doanh nghiệp (Bảng 3)³.

Bảng 3: Thay đổi mức đóng bảo hiểm qua các năm

Năm	Chủ sử dụng LĐ (%)				Người LĐ (%)			Tổng (%)
	BHXH	BHYT	TN	Phí CĐ	BHXH	BHYT	TN	
1/2007 - 12/2008	15	2		0	5	1		23.0

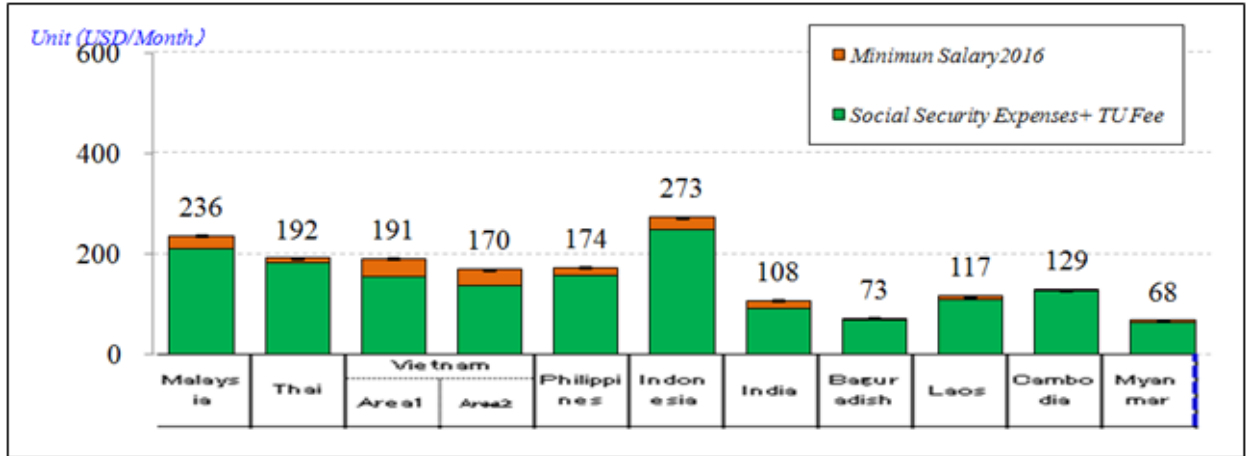
³ Các tỷ lệ trích đóng được quy định theo Luật BHXH, Luật BHYT, Luật Việc làm, Luật Công đoàn.

1/2009- 12/2009	15	2	1	2	5	1	1	27.0
1/2010-12/2011	16	3	1	2	6	1.5	1	30.5
1/2012 - 12/2013	17	3	1	2	7	1.5	1	32.5
2014	18	3	1	2	8	1.5	1	34.5

Nguồn: Tác giả tổng hợp.

Chính phủ đã đề ra lộ trình tăng lương tối thiểu nhằm hiện thực hóa mức lương tối thiểu 200 USD vào năm 2018, lấy tiêu chí từ các nước Đông Nam Á khác như Malaysia, Indonesia, Thái Lan, Philippines. Tuy nhiên, những năm gần đây Malaysia, Thái Lan, Philippines đang giữ nguyên mức lương tối thiểu, do ảnh hưởng của đồng tiền xuống giá, sự chênh lệch với Việt Nam cũng đang được thu hẹp lại. Do lương tối thiểu làm căn cứ đóng các khoản BHXH, BHYT...nên trên thực tế chi phí mà người chủ sử dụng lao động phải chi trả, cộng với chi phí bảo hiểm xã hội và phí công đoàn trên mức lương tối thiểu, đã vượt Philippines và sắp đuổi kịp Thái Lan (Hình 3).

Hình 3: So sánh mức lương tối thiểu và Chi phí bảo hiểm xã hội, phí công đoàn (Thời điểm T4/2016)



Nguồn: http://vasep.com.vn/Tin-Tuc/785_44853/Luong-toi-thieu-tang-thu-nhap-nguoi-lao-dong-co-tang.htm

Ngoài ra, Luật BHXH (2014) cũng thay đổi căn cứ đóng bảo hiểm thay vì căn cứ vào tiền lương theo hợp đồng lao động thì hiện tại căn cứ đóng bao gồm tiền công, tiền lương và các khoản phụ cấp cho người lao động. Điều này dẫn đến tăng chi phí lao động cho chủ sử dụng lao động và làm giảm năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động như dệt may, da giày so với các nước khác như.. Bangladesh, Ấn Độ, Myanmar, Campuchia, Malaysia, Indonesia, Philippin, Mexico, Peru...⁴Cụ thể, từ 01/01/2016 các khoản trích nộp bảo hiểm phải đóng thêm trên các khoản phụ cấp và từ 01/01/2018 sẽ đóng trên cả các khoản bổ sung khác. Với mức đóng trên, thì hiện tại tỷ lệ đóng BHXH của Việt Nam đã cao hơn nhiều so với các nước châu Á khác (Bảng 4).

Bảng 4: Tỷ lệ đóng bảo hiểm hưu trí và tử tuất và tai nạn lao động của một số nước Châu Á

Quốc gia	Người được bảo	Người sử dụng	Tổng mức đóng (%)
----------	----------------	---------------	-------------------

⁴ <http://cafef.vn/tang-luong-toi-thieu-doanh-nghiep-va-nguoi-lao-dong-cung-lo-so-20160525075147423.chn>

	hiêm (%)	lao động (%)	
Trung Quốc	8	20	28
Ấn Độ	12	17,6	29,6
Indonesia	2	4	6
Philippines	3,33	7,07	10,4
Thái Lan	3,44	3,44	6,88
Nhật Bản	7,7	7,7	15,4
Hàn Quốc	4,5	4,5	9
Việt Nam (năm 2014)	8	14	22

Nguồn: Mukul G. Ascher (2010), bảng 4, Trang 10 và Henry J. Aaron (2008),

Bảng 1, trang 1.

Bảng trên cho thấy, tỷ lệ đóng BHXH của Việt Nam thuộc nhóm nước có tỷ lệ đóng cho chế độ hưu trí cao nhất trong khu vực⁵. Tỷ lệ đóng BHXH cao có thể làm tăng thu quỹ BHXH, nhưng đó chỉ là một mặt của vấn đề, bởi lẽ một khi tỷ lệ này quá cao có thể gây ra những tác động tiêu cực đến thị trường lao động và làm gia tăng tình trạng trốn đóng BHXH v.v...Như vậy, tuy Luật BHXH có tác động làm tăng thu quỹ BHXH, nhưng chi BHXH cũng tăng nhanh (do già hóa dân số,

⁵ Ở Việt Nam, nguồn hình thành quỹ hưu trí chủ yếu từ đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động. So sánh kinh nghiệm quốc tế cho thấy tỷ lệ đóng góp của người lao động thấp, trong khi đóng góp của người sử dụng lao động là tương đối cao.

mức hưởng hưu trí cao so với các nước khác), trong khi dư địa để tăng thêm tỷ lệ đóng BHXH là rất hạn chế đã gây nên mối lo ngại về tính bền vững của quỹ BHXH trong dài hạn.

1.8. Đánh giá tác động của việc tăng mức đóng BHXH, số liệu từ tổng điều tra doanh nghiệp hàng năm, tăng mức đóng BHXH làm gia tăng chi phí lao động. Nếu chi phí này tăng lên 10% thì cầu lao động trong ngắn hạn giảm đi 1,75% và dài hạn là 5,19%. Hiện nay, tỉ lệ đóng cho BHXH và các quỹ liên quan của doanh nghiệp trên tổng quỹ lương là 13,9%. Nếu như tỉ lệ đóng tăng lên 24% thì doanh nghiệp chịu mức tăng chi phí là 10,1%. Mức tăng này tương ứng với mức giảm cầu lao động 1,76% trong ngắn hạn và 5,23% trong dài hạn. Dựa trên tổng điều tra doanh nghiệp do Tổng cục Thống kê thực hiện, trong ngắn hạn sẽ có khoảng 132.000 người lao động sẽ bị mất việc và trong dài hạn sẽ là 371.000 người, đặc biệt là người lao động làm việc tại các doanh nghiệp nước ngoài, liên doanh; kể đến là Công ty Cổ phần, Cty TNHH. Trong đó, số lượng người lao động trong ngành dệt may bị cắt giảm dự báo là 110.000 người; ngành chế tạo sản xuất là 105.000 người, ngành dịch vụ là 59.000 người...Số liệu thống kê cho thấy ngành dệt may bị ảnh hưởng tiêu cực nhiều nhất theo các quy định mới của Luật BHXH (Hộp 1).

Hộp 1: Doanh nghiệp dệt may “đuối” trước Luật BHXH mới

Theo Hiệp hội Dệt may Việt Nam (VITAS), thực hiện Luật Bảo hiểm xã hội (BHXH) mới không chỉ người lao động phải trả gấp đôi tiền bảo hiểm so với mức hiện tại mà chủ sở hữu lao động, tức doanh nghiệp, cũng chịu mức tương tự.

Là một ngành sử dụng khá nhiều lao động, khi được hỏi về tác động của Luật BHXH đến ngành dệt may, bà Đặng Phương Dung, Phó Chủ tịch VITAS cho biết, lâu nay khi nói tới tiền lương tối thiểu chúng ta chỉ nghĩ đến năm nay tăng bao nhiêu %, liệu có đáp ứng được mức tăng ấy không; quản lý làm sao cho tốt, tăng năng suất lao động làm sao để có đủ khả năng tăng chi phí trả lương cho người lao động... Nhưng đến khi thực hiện, xem kỹ các quy định của Luật BHXH mới thì mới “vỡ lẽ” ra rằng đây là một khó khăn lớn cho doanh nghiệp.

Theo phân tích của bà Dung, Luật BHXH trước đây quy định mức đóng bảo hiểm phụ thuộc vào sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và lao động, miễn sao đồng lương cuối cùng người lao động nhận được không thấp hơn tiền lương tối thiểu.

“Doanh nghiệp đang thực hiện trên “nền” như vậy và mức đóng bảo hiểm ngày càng tăng, gần như cao nhất trong khu vực. Chúng ta đóng tới 34,5% (nếu tính cả 2% phí công đoàn). Không có nước nào đòi hỏi đóng phí cao như vậy”, bà Dung quả quyết.

Với mức phí này trên “nền” thấp thì doanh nghiệp còn có thể chịu đựng được nhưng với mức phí ở “nền” cao như quy định mới (*Luật BHXH- PV*) thì doanh nghiệp không đủ sức. Muốn thực hiện được, phải có lộ trình để doanh nghiệp cải thiện điều kiện sản xuất và tăng năng suất lao động mới có khả năng chịu đựng được.

Bà Nguyễn Thị Thanh Huyền, Tổng giám đốc Tổng công ty May 10 tính toán: Với mức tăng lương phải thực hiện trong năm 2015, riêng chi phí đóng BHXH mà doanh nghiệp phải bỏ ra thêm để đóng cho người lao động là 15 tỷ đồng, người lao

động phải đóng thêm 4,85 tỷ đồng. Nếu năm 2016, lương tối thiểu tăng thêm 12,4% thì phí đóng bảo hiểm mà doanh nghiệp phải bỏ ra thêm sẽ là 10 tỷ đồng, người lao động cũng sẽ phải đóng thêm khoảng 4,5 tỷ đồng nữa. Đây thực sự là thách thức lớn do từ đầu năm đến nay, doanh nghiệp dật may gặp nhiều khó khăn do đồng Euro mất giá so với đồng USD và đơn hàng giảm.

Nguồn: <http://www.gatexco20.com.vn/tin-tuc/doanh-nghiep-det-may-duoi-truoc-luat-bhxh-moi>

Trong bối cảnh hội nhập sâu rộng thông qua hàng loạt các FTAs, để cạnh tranh, trong ngắn hạn doanh nghiệp sẽ không thể tăng giá sản phẩm tức là không thể chuyển chi phí từ việc tăng BHXH cho người tiêu dùng. Lợi nhuận của doanh nghiệp sẽ giảm sút do phải chịu chi phí đóng BHXH tăng lên. Ngay cả khi doanh nghiệp phải cắt giảm doanh thu và lao động thì lợi nhuận vẫn giảm. Cụ thể, các doanh nghiệp vừa và nhỏ, doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động trong ngành chế tạo, gỗ giấy, xây dựng và dệt may bị ảnh hưởng nhiều nhất. Dự báo có tới 11,8% doanh nghiệp tư nhân lợi nhuận sẽ bị giảm sút trong ngắn hạn và 26,1% doanh nghiệp trong dài hạn. Trong ngắn hạn, trong điều kiện các yếu tố khác không thay đổi thì dự báo mức lợi nhuận của toàn bộ doanh nghiệp sẽ giảm 7,6%. Từ đó, doanh nghiệp sẽ tìm “hình thức” để chuyển lao động chính thức (có tham gia BHXH) thành lao động phi chính thức hoặc hợp đồng thời vụ (không tham gia BHXH).

Kinh nghiệm quốc tế cũng cho thấy việc tăng BHXH sẽ làm giảm lao động. Theo Heckman và Pages, nếu như mức đóng BHXH tăng lên 10% thì tỉ lệ việc làm sẽ giảm 10% ở các nước OECD và giảm 4,5% ở các nước châu Mỹ Latin. Kugler

và Kugler cũng kết luận, tăng mức đóng BHXH ở Colombia làm giảm đáng kể tỉ lệ lao động khu vực chính thức. Anton mới đây cũng chỉ ra rằng, việc cải cách BHXH bằng giảm mức đóng BHXH ở Colombia làm tăng đáng kể lao động ở khu vực chính thức.

2. Kiến nghị:

2.1. Về tiền lương tối thiểu:

- *Thứ nhất*, tiền lương tối thiểu có ảnh hưởng và tác động trực tiếp đến lợi ích và điều kiện thực hiện của mỗi bên trong quan hệ lao động. Vì vậy, quá trình xác lập tiền lương tối thiểu vùng cần được tách bạch giữa chủ thể quyết định, công bố và chủ thể xác định, thương lượng tiền lương tối thiểu. Sự tách bạch này càng nhiều thì mức lương tối thiểu càng phản ánh sát hơn thị trường lao động.

- *Thứ hai*, đối với mức lương tối thiểu vùng áp dụng đối với khu vực sản xuất, kinh doanh phải dựa trên sự phát triển của nền kinh tế của thị trường lao động trong mỗi giai đoạn. Do vậy, cần nghiên cứu thể chế hóa chi tiết các yếu tố xác lập tiền lương tối thiểu, đặc biệt là yếu tố của thị trường lao động. Cụ thể, việc tăng lương tối thiểu cần phải dựa trên các bằng chứng khoa học như nhu cầu sống tối thiểu của người lao động, mức tăng NSLĐ, tỷ lệ lạm phát...

- *Thứ ba*, để bảo đảm tính hiệu quả trong thương lượng, đồng thời xác lập mức lương tối thiểu phù hợp với thực tế thì phải có đầy đủ cơ sở khoa học và thực tiễn. Tuy nhiên, một trong những vấn đề hiện nay chưa được quan tâm nghiên cứu đúng mức, mà cụ thể là bảo đảm cho sự tăng trưởng bền vững của tiền lương đó là yếu tố năng suất lao động. Để đảm bảo cho doanh nghiệp hoạt động bền vững, mức tăng năng suất phải cao hơn mức tăng lương. Trong những năm qua, mức tăng lương tối thiểu của nước ta luôn cao hơn so với mức tăng năng suất. Các ngành dệt

may, da giày, chế biến, thủy sản là những ngành chịu ảnh hưởng nhiều nhất từ việc tăng lương, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Thực tiễn cho thấy, sau 30 năm đổi mới, dù năng suất lao động đã tăng cao (GDP/người năm 2015 so với năm 1989 tăng gần 23 lần), quy mô nền kinh tế năm 2015 gấp hơn 30 lần năm 1989, nhưng tiền lương của người lao động chỉ đáp ứng được 75% nhu cầu cuộc sống của người lao động⁶. Vì vậy, việc tăng lương tối thiểu ở Việt Nam là một nhu cầu chính đáng và cấp thiết. Tuy nhiên, hiện tại các doanh nghiệp Việt Nam chưa quan tâm đổi mới công nghệ và ứng dụng các tiến bộ khoa học – kỹ thuật với chỉ 10% doanh nghiệp có trình độ công nghệ cao, 10% doanh nghiệp có trình độ công nghệ trung bình cao, 80% doanh nghiệp có trình độ công nghệ trung bình và lạc hậu. Rõ ràng nhận thấy các doanh nghiệp Việt Nam vẫn tăng trưởng theo mô hình thâm dụng lao động dựa vào chi phí lao động quá thấp nên không quan tâm và chịu áp lực thực sự phải đổi mới công nghệ. Vì vậy, cần xây dựng lộ trình tăng lương để vừa đảm bảo khả năng thích nghi của các doanh nghiệp, vừa đảm bảo đời sống cho người lao động, tạo áp lực cần thiết để các doanh nghiệp đổi mới tư duy, đổi mới công nghệ, phát triển đúng theo quy luật là thu nhập, năng suất lao động ngày một tăng chủ yếu là do công nghệ mới, hiện đại và trình độ lao động ngày càng tăng quyết định.

- *Thứ tư*, đánh giá, giám sát là cơ sở để xác định tính phù hợp của tiền lương tối thiểu đã điều chỉnh, đồng thời tạo cơ sở thực tiễn cho xác lập lần tiếp theo. Cơ chế, quy trình, trách nhiệm đánh giá, giám sát thực hiện tiền lương tối thiểu cần được quy định cụ thể trong quá trình hoàn thiện pháp luật, đặc biệt trong khi xây dựng Luật Tiền lương tối thiểu.

⁶ <http://laodong.com.vn/chinh-tri/chi-phi-lao-dong-kinh-nghiem-quoc-te-va-de-xuat-cho-viet-nam-369528.blđ>

Sớm xây dựng Luật Tiền lương tối thiểu để quy định rõ về phụ cấp lương, các khoản bổ sung khác, các khoản hỗ trợ, trợ cấp, khuyến khích, từ đó xác định lương đầy đủ cho người lao động và làm căn cứ đóng BHXH.

2.2. Về mức đóng BHXH:

- Để hạn chế tác động lên doanh nghiệp và người lao động, tránh việc lần tránh đóng BHXH, tỉ lệ đóng nên được điều chỉnh cho phù hợp với thông lệ quốc tế thực tế là khoảng 20% tổng quỹ lương của doanh nghiệp (hiện tại là 22% bao gồm cả người lao động và người sử dụng lao động cho phần hưu trí và tử tuất). Bên cạnh đó, cần có những nghiên cứu để kiểm định các giả thuyết về phản ứng của doanh nghiệp với mức tăng BHXH lên tổng cung và cầu, ảnh hưởng lên sức cạnh tranh của nền kinh tế, doanh thu BHXH⁷.

Xem xét không lấy lương tối thiểu làm căn cứ xây dựng thang, bảng lương và đóng bảo hiểm, phí công đoàn. Doanh nghiệp có trách nhiệm trả lương cho người lao động không thấp hơn lương tối thiểu do Nhà nước quy định nhưng có quyền lựa chọn kết cấu tiền lương để khuyến khích người lao động nhằm nâng cao năng suất lao động và hiệu quả công việc.

- Cần có cơ chế đầu tư và sử dụng liên thông các quỹ BHXH (quỹ BH thất nghiệp, quỹ ốm đau thai sản, quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp). Theo báo cáo đánh giá tỷ lệ đóng, hưởng quỹ BHXH cho thấy có ba quỹ được cân đối trong ngắn hạn là quỹ bảo hiểm thất nghiệp; quỹ ốm đau và thai sản; quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Trong đó, hai quỹ bảo hiểm thất nghiệp và quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp luôn có kết dư hàng năm lớn⁸. Do đó, đây là hai quỹ có thể

⁷ <http://laodong.com.vn/kinh-te/tang-muc-dong-bhxh-371000-nguoi-lao-dong-co-nguy-co-mat-viec-595973.blđ>

⁸ Theo số liệu thống kê thu, chi quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, tỷ lệ số chi/thu những năm gần đây đều chưa tới 10% và không có biến động trong nhiều năm trở lại đây. Tính đến hết năm 2015, số kết dư quỹ tai nạn lao

giảm tỷ lệ đóng bảo hiểm mà sẽ không ảnh hưởng tới cân đối quỹ trong những năm tới. Tại Nghị quyết số 34/NQ-CP ban hành ngày 7/4 về Phiên họp thường kỳ tháng 3/2017, Chính phủ đã thống nhất đề xuất lên Quốc hội về giảm mức bảo hiểm thất nghiệp của người sử dụng lao động tại Điều 57 Luật Việc làm từ 1% xuống còn 0,5% từ nay đến ngày 31/1/2019 để tháo gỡ khó khăn cho doanh nghiệp. Tuy nhiên, đề xuất giảm này chỉ trong ngắn hạn, về lâu dài cần tính toán giảm tỷ lệ đóng hơn nữa.

Riêng quỹ hưu trí, tử tuất được cân đối trong dài hạn. Số kết dư quỹ này đến hết năm 2015 tương đối lớn, khoảng 340.000 tỉ đồng. Song, khi xây dựng Luật BHXH năm 2014, theo dự báo của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), với các chính sách hiện hành (trước năm 2016) thì đến năm 2021, thu trong năm của quỹ hưu trí và tử tuất sẽ không đủ chi trong năm, để đảm bảo khả năng chi trả, phải lấy từ nguồn kết dư của quỹ. Tuy nhiên, các dự báo này chưa tính sự thay đổi tỷ lệ và căn cứ đóng bảo hiểm. Do vậy, cần có nghiên cứu sâu hơn để đánh giá việc tác động thay đổi căn cứ đóng BHXH (vào năm 2018) để làm căn cứ khả năng cân đối quỹ và thay đổi tỷ lệ đóng bảo hiểm. Kể từ năm 2018, số lượng người tham gia BHXH và căn cứ đóng có sự thay đổi đáng kể:

+ Tiền lương tháng đóng BHXH gồm lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;

động, bệnh nghề nghiệp là khoảng 26.000 tỉ đồng, bằng gần 60 lần số chi quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp năm 2015.

Quỹ bảo hiểm thất nghiệp cũng vậy. Theo báo cáo của Bộ LĐTBXH, tỷ lệ chi/thu tuy có xu hướng tăng từng năm nhưng đến năm 2015 tỷ lệ chi/thu là 51%. Đến hết năm 2015, số kết dư quỹ bảo hiểm thất nghiệp là gần 49.000 tỉ đồng. Với tốc độ tăng thu, chi như giai đoạn vừa qua, nếu không có nội dung tăng chi đột biến thì trong một số năm tới, số thu quỹ bảo hiểm thất nghiệp trong năm vẫn đảm bảo số chi trong năm và có kết dư.

+ Đối tượng tham gia BHXH bắt buộc sẽ được mở rộng cho cả các lao động có hợp đồng lao động từ 1- 3 tháng .

Các yếu tố trên sẽ tác động đáng kể đến nguồn thu của cơ quan BHXH Việt Nam và quỹ BHXH sẽ tăng trưởng và thặng dư đáng kể. Do vậy, yêu cầu đặt ra đối với cơ quan BHXH là phải sử dụng và đầu tư hiệu quả từ nguồn thu này. Việc đầu tư hiệu quả sẽ làm quỹ BHXH có kết dư nhiều hơn và qua đó có thể giảm tỷ lệ đóng BHXH.

Do vậy, yêu cầu đặt ra đối với cơ quan BHXH là phải sử dụng và đầu tư hiệu quả từ nguồn thu này. Việc đầu tư hiệu quả sẽ làm quỹ BHXH có kết dư nhiều hơn và qua đó có thể giảm tỷ lệ đóng BHXH. Hiện tại, các khoản đầu tư của Quỹ BHXH được tập trung vào trái phiếu chính phủ và tiền gửi ngân hàng nên tỉ lệ lãi suất tổng thể không được như mong muốn với tình hình kinh tế Việt Nam đang phát triển. Thực tế cần lưu ý rằng lãi suất đầu tư hiện nay thấp hơn hẳn mức tăng tiền lương trung bình và không theo kịp với tình hình lạm phát trong vài năm gần đây. Do vậy cần phải tiến hành một nghiên cứu về vấn đề đầu tư nhằm xây dựng các chiến lược đầu tư dài hạn và các danh mục đầu tư để tối đa hóa lãi suất đầu tư trong khoảng rủi ro đầu tư có thể chấp nhận được.